

# **La Comunidad de Recursos Humanos (CORH):**

un proyecto de gestión del  
conocimiento en red



**Diputació  
Barcelona**

# **La Comunidad de Recursos Humanos (CORH):**

un proyecto de gestión del  
conocimiento en red



**Diputació  
Barcelona**

© de la edición: Diputación de Barcelona  
Septiembre, 2013

Edición y coordinación: Gabinete de Prensa y Comunicación  
Composición: Addenda

Impresión: Departamento de Reproducción Gráfica de la Diputación de Barcelona  
Depósito legal: B.211197-2013

# Índice

|                                                                                 |    |
|---------------------------------------------------------------------------------|----|
| Presentación.....                                                               | 5  |
| <b>1. La CORH</b> .....                                                         | 7  |
| 1.1 Los orígenes de la CORH .....                                               | 7  |
| 1.2 El itinerario del proyecto .....                                            | 9  |
| 1.3 La red más importante, la interna.....                                      | 12 |
| 1.4 La misión, la visión y los objetivos .....                                  | 14 |
| 1.5 Los usuarios y las usuarias.....                                            | 17 |
| 1.6 El equipo de trabajo .....                                                  | 17 |
| 1.7 La evaluación de la actividad por medio de indicadores .....                | 18 |
| <b>2. El espacio virtual</b> .....                                              | 21 |
| 2.1 La ordenación de la información en procesos de trabajo .....                | 21 |
| 2.2 La estructura del espacio virtual .....                                     | 25 |
| 2.2.1 Los rasgos de identidad .....                                             | 25 |
| 2.2.2 La página de bienvenida .....                                             | 26 |
| 2.2.3 El portal de entrada.....                                                 | 28 |
| 2.3 Los apartados de la web .....                                               | 29 |
| <b>3. El espacio presencial.</b> .....                                          | 45 |
| 3.1 La xarxaCORH.....                                                           | 45 |
| 3.2 Los grupos de trabajo.....                                                  | 46 |
| 3.3 Las sesiones de trabajo .....                                               | 47 |
| 3.4 Los proyectos .....                                                         | 48 |
| 3.4.1 Proyecto de estudio de ratios del cuerpo de policía local .....           | 48 |
| 3.4.2 Proyecto de análisis de los indicadores de la gestión de recursos humanos | 50 |
| 3.4.3 Análisis de las condiciones de trabajo .....                              | 53 |

4 La Comunidad de Recursos Humanos (CORH): un proyecto de gestión del conocimiento en red

|                                                                             |           |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.4.4 Edición de un manual de procedimientos de gestión de recursos humanos | 54        |
| 3.4.5 Análisis de la gestión diaria de recursos humanos . . . . .           | 57        |
| 3.4.6 Otros proyectos . . . . .                                             | 58        |
| <b>4. El futuro de la CORH . . . . .</b>                                    | <b>61</b> |

# Presentación

La Comunidad de Recursos Humanos o CORH<sup>1</sup> fue concebida hace más de siete años en torno a tres conceptos básicos: la gestión del conocimiento, el trabajo en red y la gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas. Los jefes de recursos humanos —colectivo caracterizado, en gran medida, por la «soledad» en el ejercicio de sus funciones— necesitaban dotarse de herramientas para tomar decisiones y también para compartir conocimiento con sus homólogos.

Así pues, la CORH nació con el objetivo de impulsar un proyecto de relación que tejiera una red presencial y virtual para la gestión del conocimiento en el ámbito de los recursos humanos en la Administración pública.

No hubo que esperar mucho tiempo para poder constatar que el objetivo inicial se había cumplido. La red de profesionales dedicada a gestionar el conocimiento en materia de recursos humanos estaba tejida; ahora los socios de la xarxaCORH (o espacio presencial de la CORH) se convierten en el motor del proyecto, adoptando el papel de impulsor de una comunidad de más de 1.750 profesionales dedicados a la gestión de personas en el ámbito público.

La situación actual no puede ser más esperanzadora: los datos evidencian día a día que la CORH no ha dejado de crecer en los últimos años; que es un espacio de referencia en la materia, reconocido y referenciado en numerosos foros y espacios de debate, y que su alcance va mucho más allá de las «fronteras» propias de la demarcación de Barcelona. Y es que un proyecto transversal e innovador como es la CORH no se entendería, ni habría llegado nunca a donde está hoy, si no hubiera contado desde el principio con la vocación de servicio que la caracteriza y con la voluntad de tejer una red de profesionales «sin límite» geográfico de ningún tipo.

Con la CORH plenamente consolidada, y con el objetivo de mejorar continuamente en el ADN del proyecto, se trata ahora de afrontar una nueva necesidad que aflora desde hace un tiempo en el seno de la red y que implica pasar de la reflexión conjunta a la codecisión: tomar decisiones colectivas. En este sentido, de un tiempo a esta parte, se trabaja en esta línea, y prueba de ello es el último proyecto impulsado por esta plataforma: el *Acuerdo de condiciones de trabajo y el convenio colectivo tipo de los ayuntamientos de la xarxaCORH*. Este proyecto surge ante la necesidad expresada por los ayuntamientos de lograr una herramienta común consensuada, que incluya

---

1. CORH es la sigla con la que se conoce a la Comunidad de Recursos Humanos.

los mínimos comunes necesarios para facilitar la negociación colectiva de las condiciones de trabajo en el marco de la función pública local.

Este es sólo un ejemplo de la ruta que se debe seguir y también de la manera en que queremos abordar problemáticas comunes en un entorno cada día más complejo. Desde la Diputación de Barcelona creemos y defendemos que las sinergias y el trabajo en red son cada día más necesarios, y por ello apostamos por seguir avanzando en el camino trazado desde hace siete años por la Comunidad de Recursos Humanos con tu confianza y complicidad.

**Xavier Boltaina Bosch**  
Gerente de la Diputación de Barcelona

# 1. La CORH

El proyecto de la CORH se concibió a finales del año 2003 y empezó a tomar forma en marzo de 2005 ante la necesidad, expresada por diferentes agentes relacionados con la gestión de personal, de crear un espacio para intercambiar conocimiento y experiencias entre los profesionales del ramo. Entre esta fecha y la de presentación del proyecto al público<sup>2</sup> en diciembre del mismo año, se hizo un trabajo de prospección, análisis y puesta en marcha del espacio virtual y presencial de la CORH. Por esta razón, este documento hace un recorrido por la vida del proyecto desde sus orígenes, cuando aún no existían las redes de comunicación entre los gestores de personal de las entidades locales, hasta la situación actual, en la que la web<sup>3</sup> de la CORH, las listas de distribución por correo electrónico y las sesiones de trabajo presenciales son una realidad tangible.

Una de las claves fundamentales del proyecto es que está inmerso en un proceso continuo de retroalimentación a partir de las necesidades que detectan los usuarios y de las sugerencias que hacen. Tanto desde la perspectiva virtual, con la actualización constante de contenidos y nuevos apartados en el portal, como desde la perspectiva presencial, con el estudio y el análisis de variables de la gestión diaria, la CORH se concibe como el espacio donde tiene cabida cualquier novedad en materia de gestión de personal al servicio de las administraciones públicas.

La apuesta por un programa transversal de estas características ha permitido llevar a cabo una reflexión profunda sobre las formas de colaboración entre diferentes unidades organizativas que prestan servicios en las entidades locales. Así, destacan la clasificación temática en una web de las consultas técnicas que recibe cualquier ámbito de la Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local (GSAGL) o la participación de técnicos de otras unidades en las sesiones presenciales que impulsa la CORH.

## 1.1 Los orígenes de la CORH

Una buena parte de las propuestas que han configurado lo que es la CORH actualmente parten de un trabajo de campo que se llevó a cabo entre los meses de marzo y junio de 2005 y en el que se hicieron diferentes trabajos complementarios:

---

2. Su público de interés (*stakeholder*), como veremos más adelante, puede adoptar diferentes formas según si está inscrito en la CORH como miembro, como invitado o como socio.

3. [corh.diba.cat](http://corh.diba.cat).

- Se redactó un primer esbozo de la misión, la visión y los objetivos de lo que debía ser la CORH, y se concretaron algunas propuestas de contenidos tanto desde la perspectiva virtual como desde la presencial.
- Se entrevistaron cerca de sesenta profesionales relacionados con la gestión de personal, entre los que se encontraban los cuarenta y seis directivos de personal de los ayuntamientos de la provincia de más de 20.000 habitantes, con el doble objetivo de explicar las intenciones del proyecto y sensibilizar sobre este tema, así como detectar las necesidades y sugerencias respecto a los contenidos que la web debía incorporar.
- Se llevó a cabo una prospección analítica de numerosos portales virtuales dedicados al mundo de los recursos humanos (RRHH) y de la gestión pública, con la intención de identificar el verdadero espacio de la CORH y de las variantes dentro de su mercado.
- Se contrastaron algunos contenidos técnicos del portal con expertos del mundo académico para otorgarles seguridad técnica y legal.
- Se tejó una verdadera red de contactos internos con los profesionales adscritos a los servicios de la Diputación de Barcelona que tenían que colaborar en el proyecto.

En resumen, se trataba de que el proyecto y sus impulsores se dejaran influir y seducir por la multitud de propuestas, ideas y sugerencias que surgieran en esta fase; todas y cada una, fundamentales para saber lo que debía ser y lo que no debía ser la CORH en el futuro. Se estudiaron numerosas conclusiones y pautas de análisis hasta concebir definitivamente el proyecto. También se trataron muchos documentos e información, por lo que —y para facilitar su análisis gráfico y resumido—, los argumentos principales que surgieron en la fase de análisis y prospección se trasladaron a una tabla de análisis DAFO<sup>4</sup> (véase a continuación). En este caso, el objetivo del análisis DAFO es recoger en una tabla los aspectos favorables y desfavorables que afectan la actividad estratégica de un determinado proyecto u organización desde dos perspectivas, la interna y la externa.

---

4. La sigla DAFO corresponde a los términos *debilidades*, *amenazas*, *fortalezas* y *oportunidades*, que constituyen sus cuadrantes. En inglés, el análisis DAFO se conoce con la sigla SWOT (de los términos *strengths*, *weaknesses*, *opportunities* y *threats*).

| Debilidades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Amenazas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• La ausencia de alianzas formales entre los responsables de los departamentos de RRHH para compartir información, conocimientos y experiencias.</li> <li>• Las maneras de gestionar cuestiones homogéneas de una forma heterogénea: falta de contraste en ámbitos similares.</li> <li>• La falta de herramientas de gestión (estándares) de RRHH compartidas y contrastadas.</li> <li>• La inexistencia de un espacio fijo para poder compartir datos, indicadores de gestión, condiciones de trabajo, etc.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La escasa implantación de la cultura de la transversalidad para gestionar recursos de una manera compartida.</li> <li>• La proliferación de numerosas maneras de gestionar asuntos de la misma incumbencia.</li> <li>• El desaprovechamiento de los rendimientos crecientes que genera el hecho de pertenecer a una red de contactos.</li> <li>• El apoderamiento por parte del sector privado del espacio que le corresponde liderar a una diputación.</li> </ul> |
| Fortalezas                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | Oportunidades                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• La predisposición de los gestores de RRHH a colaborar activamente en el proyecto. La creación de un equipo estable que asuma el proyecto por lo que respecta al origen y el desarrollo.</li> <li>• La existencia de departamentos de la Diputación de Barcelona que ya prestan un servicio (técnico, jurídico, formativo, etc.) a los usuarios potenciales de la CORH.</li> <li>• El conocimiento profundo del entorno por la experiencia acumulada en la prestación de servicios.</li> </ul>                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La creación de una red de profesionales que se convierta en una verdadera plataforma de gestión de RRHH en el ámbito local.</li> <li>• La normalización y la homogeneización de herramientas de gestión depuradas por expertos desde la práctica, inexistente en otro ámbito.</li> <li>• La gestión del conocimiento de una forma transversal entre productores y receptores de servicios.</li> </ul>                                                              |

## 1.2 El itinerario del proyecto

Hasta la fecha, el Departamento de la Comunidad de Recursos Humanos, impulsor del proyecto, ha dinamizado tanto el espacio virtual como el presencial con el objetivo de hacer tangibles las ideas y los planes de sus usuarios. En este proceso, ha sido clave la aportación del grupo motor de la CORH, formado por el personal directivo de las áreas de gestión de recursos humanos de los ayuntamientos de más de 12.000 habitantes,<sup>5</sup> el cual, por medio de sesiones de trabajo presenciales y virtuales, ha validado una buena parte de los contenidos web y se ha erigido progresivamente en una verdadera plataforma que gestiona e intercambia conocimiento. El cronograma por el que ha pasado el proyecto no puede ser más esperanzador:

5. El espacio presencial de la CORH estaba formado inicialmente por los responsables de RRHH de los ayuntamientos de la provincia de Barcelona de más de 20.000 habitantes (cuarenta y seis socios). Después de un proceso gradual de ampliación, actualmente integran este espacio setenta profesionales de ayuntamientos de más de 12.000 habitantes.

|      |                   |                                                                                                |
|------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2005 | Diciembre         | Presentación pública del proyecto CORH y constitución de 6 grupos de trabajo de la xarxaCORH   |
| 2006 | Enero/febrero     | 1ª ronda de sesiones de trabajo con los 6 grupos de trabajo                                    |
|      | Marzo             | Inauguración de las 7 listas de distribución de la xarxaCORH: intercambio de correos en la red |
|      | Abril             | 2ª ronda de sesiones de trabajo con los 6 grupos de trabajo                                    |
|      | Mayo              | 3ª ronda de sesiones de trabajo con los 6 grupos de trabajo                                    |
|      | Mayo/junio        | Edición de los primeros procedimientos de RRHH en red: edición de un manual de procedimientos  |
|      | Junio             | Obtención del premio Tecnimap 2006 (Ministerio de Administraciones Públicas)                   |
|      | Octubre           | Sesión monográfica de la xarxaCORH: Ley 8/2006 de conciliación de la vida personal             |
|      | Octubre/noviembre | 4ª ronda de sesiones de trabajo con los 6 grupos de trabajo                                    |
| 2007 | Febrero/marzo     | 5ª ronda de sesiones de trabajo con los 6 grupos de trabajo                                    |
|      | Marzo             | 1ª edición del estudio de ratios del cuerpo de policía local                                   |
|      | Marzo             | Inauguración de la web de la CORH: socios, miembros e invitados                                |
|      | Julio             | I sesión plenaria de la xarxaCORH en Montanyà: EBEP, carrera y evaluación del rendimiento      |
|      | Octubre           | 1ª edición del informe de indicadores de gestión de recursos humanos                           |
|      | Octubre/noviembre | 6ª ronda de sesiones de trabajo con los 6 grupos de trabajo                                    |
| 2008 | Febrero           | 7ª ronda de sesiones de trabajo con los 6 grupos de trabajo                                    |
|      | Junio             | 8ª ronda de sesiones de trabajo con los 6 grupos de trabajo                                    |
|      | Junio             | 1ª edición del Análisis de los acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos       |
|      | Septiembre        | 2ª edición del estudio de ratios del cuerpo de policía local                                   |
|      | Septiembre        | II sesión plenaria de la xarxaCORH: presentación de los manuales de la CORH                    |
|      | Septiembre        | 1ª ampliación de la xarxaCORH: 12 nuevos ayuntamientos y 1 nuevo grupo de trabajo              |
|      | Noviembre         | 9ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                    |
| 2009 | Febrero/marzo     | 10ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                   |
|      | Mayo              | 2ª edición del informe de indicadores de gestión de recursos humanos                           |

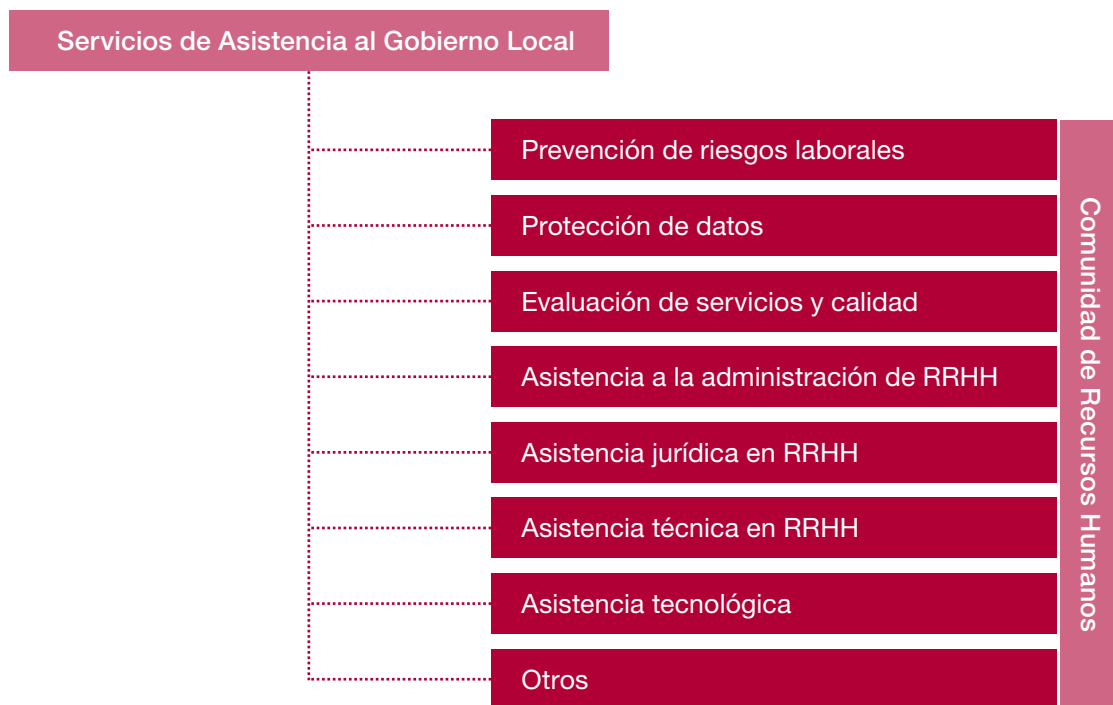
|             |                     |                                                                                              |
|-------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
|             | Mayo                | 3ª edición del estudio de ratios del cuerpo de policía local                                 |
|             | Mayo/junio          | 11ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                 |
|             | Septiembre          | III sesión plenaria de la xarxaCORH                                                          |
|             | Noviembre/diciembre | 12ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                 |
| <b>2010</b> | Febrero             | 2ª edición del Análisis de los acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos     |
|             | Febrero/marzo       | 13ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                 |
|             | Junio               | 4ª edición del estudio de ratios del cuerpo de policía local                                 |
|             | Junio/julio         | 14ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                 |
|             | Septiembre          | IV sesión plenaria de la xarxaCORH                                                           |
|             | Septiembre          | 2ª ampliación de la xarxaCORH: 11 nuevos ayuntamientos                                       |
|             | Noviembre           | 15ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                 |
| <b>2011</b> | Febrero             | 3ª edición del informe de indicadores de gestión de recursos humanos                         |
|             | Febrero/marzo       | 16ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                 |
|             | Mayo                | 5ª edición del estudio de ratios del cuerpo de policía local                                 |
|             | Junio               | 17ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                 |
|             | Septiembre          | 3ª edición del Análisis de los acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos     |
|             | Septiembre          | Edición de la Guía de horarios y jornadas extraordinarias                                    |
|             | Septiembre          | V sesión plenaria de la xarxaCORH                                                            |
| <b>2012</b> | Marzo               | 18ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                 |
|             | Junio               | 6ª edición del estudio de ratios del cuerpo de policía local                                 |
|             | Julio               | VI sesión plenaria de la xarxaCORH                                                           |
|             | Noviembre           | Edición del modelo de acuerdo y convenio colectivo tipo de los ayuntamientos de la xarxaCORH |
| <b>2013</b> | Abril               | 19ª ronda de sesiones de trabajo con los 7 grupos de trabajo                                 |
|             | Junio               | 7ª edición del estudio de ratios del cuerpo de policía local                                 |
|             | Julio               | VII sesión plenaria de la xarxaCORH                                                          |

### 1.3 La red más importante, la interna

La CORH depende funcional y orgánicamente de la Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local, que integra la prestación de servicios a los ayuntamientos de la provincia en materia de consultoría en prevención de riesgos laborales; la asistencia jurídica y técnica y de apoyo y gestión administrativa en el ámbito de recursos humanos; la asistencia en materia de tecnologías de la información y la comunicación; la planificación y la coordinación de la asistencia local en materia de padrones municipales de habitantes; la realización de acciones y procedimientos relacionados con la protección de datos personales, y la introducción de instrumentos para medir la satisfacción de los usuarios en determinados servicios que presta la corporación.

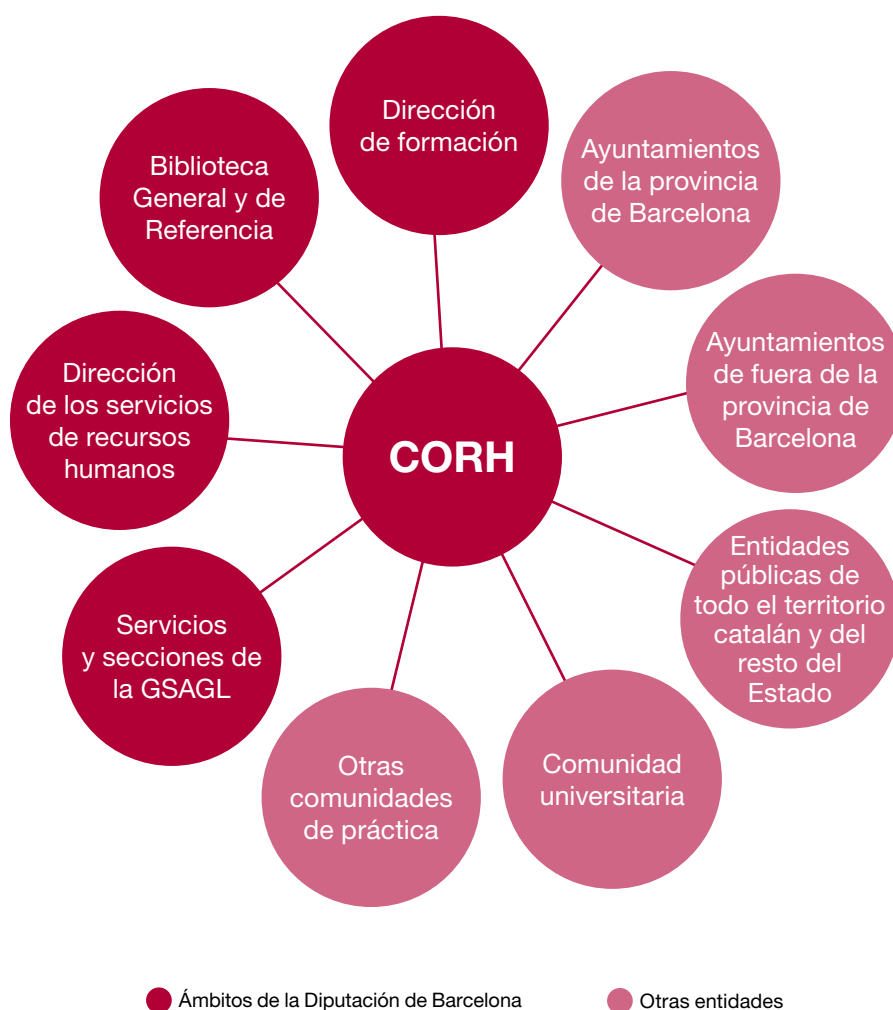
Todo ello constituye un valor añadido a la CORH, ya que los anteriores ámbitos de actuación apoyan su labor, tanto desde la perspectiva presencial como desde la virtual. La idea de trabajo en red, que se ha comentado anteriormente, adquiere aquí su dimensión interna, ya que hace posible la interactividad entre los servicios adyacentes que presta la organización a través de un entorno único.

Desde la producción de contenidos, en algunos apartados de la web, pasando por la resolución de consultas técnicas, hasta la presencia de técnicos especialistas en las sesiones de trabajo de los gestores de personal, la colaboración de los servicios y las oficinas de la Gerencia es fundamental. La aportación de contenidos e información relevante para editarlos más tarde en la web de CORH la convierte en un mecanismo de publicidad de toda esta información. El papel de la CORH, en este sentido, tiene una vertiente transversal.



Una de las claves del impulso de un programa transversal como la CORH consiste precisamente en la proliferación de sinergias, tanto en la vertiente interna como en la externa. De manera complementaria a la conexión de la Comunidad con otros ámbitos de la Gerencia de Servicios, la CORH colabora estrechamente con otras unidades organizativas de la Diputación, cuya gestión conjunta ha permitido ofrecer servicios que la CORH nunca habría podido impulsar sola.

En este sentido, algunos ejemplos son el trabajo conjunto con la Biblioteca General y de Referencia para el préstamo de bibliografía, artículos y monografías referentes a la gestión de personal en las administraciones públicas (todos ellos anunciados en la web); la divulgación de la oferta pública de empleo de todas las administraciones de la provincia, de los convenios colectivos y los acuerdos de condiciones y de las plantillas de personal y las relaciones de puestos de trabajo de todos los municipios, fruto de la colaboración con la Dirección de Comunicación; o la colaboración con la Dirección de Servicios de Recursos Humanos (en la vertiente interna) para editar bases de convocatorias o índices de temarios de oposiciones tipo o para tratar temas transversales.



## 1.4 La misión, la visión y los objetivos

Los objetivos visibles de la CORH parten de una fase previa de prospección en la que los impulsores del proyecto entrevistaron a una muestra representativa de profesionales del entorno expertos en la gestión de recursos humanos y analizaron las necesidades que había en su ámbito profesional. De una manera esquemática, los elementos centrales de la CORH se definieron del siguiente modo:

### Misión

- La Comunidad de Recursos Humanos (CORH) es un espacio presencial y virtual impulsado por la Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local (de la Diputación de Barcelona cuya misión es compartir y gestionar el conocimiento entre los profesionales dedicados al mundo de la gestión de personal en el sector público local para sumar esfuerzos, intercambiar experiencias y optimizar recursos.

### Visión

- La CORH se concibe como una plataforma de profesionales del sector público para impulsar el desarrollo y el saber hacer (*know how*) de la gestión de personal al servicio de las administraciones públicas.

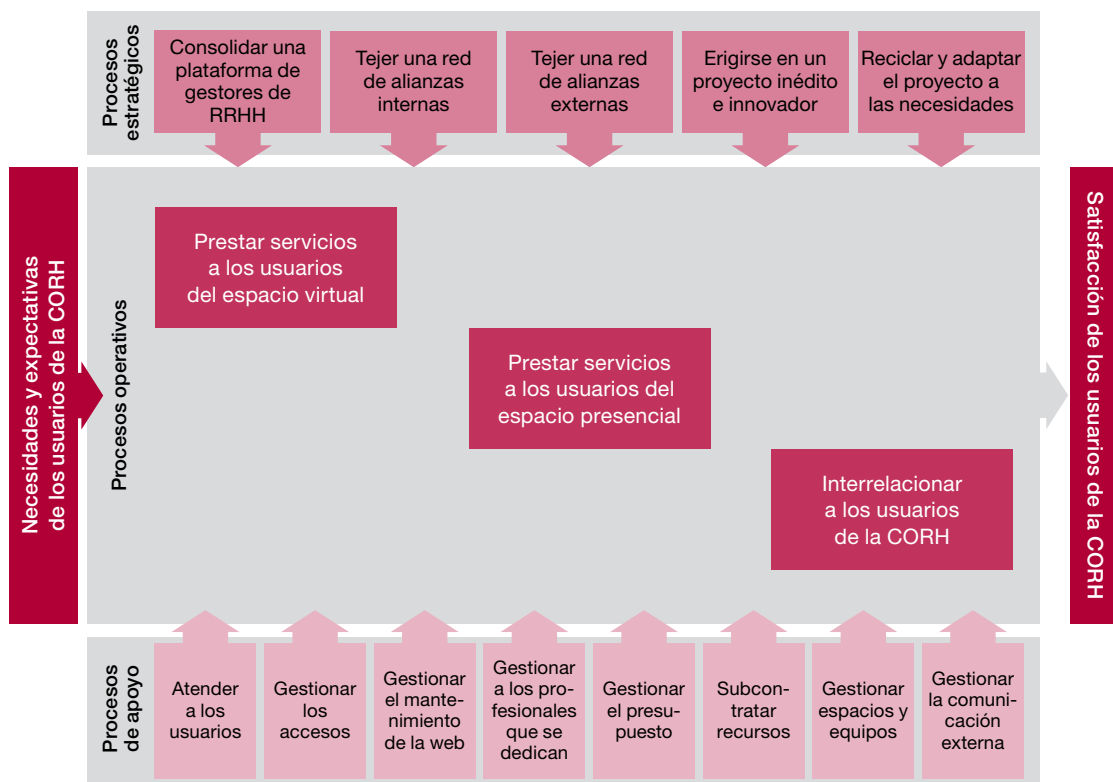
### Objetivos

- Posibilitar y promover la comunicación entre sus miembros por medio de diferentes instrumentos: listas de distribución, foros, sesiones de trabajo, sesiones magistrales anuales, etc.
- Facilitar el intercambio y el contraste de experiencias sobre los procesos de trabajo relacionados con la gestión de personal entre sus miembros.
- Ofrecer recursos y herramientas que faciliten la gestión diaria de los profesionales dedicados a la gestión de personas.
- Homogeneizar y mejorar prácticas de gestión de personal aprovechando lo que han hecho algunas organizaciones o innovando.
- Erigirse en un nodo (el portal) mediante el cual se puedan encontrar recursos dispersos en otros sitios.
- Desarrollar la creatividad y el progreso en materia de recursos humanos impulsando la investigación especializada en torno a la sociedad del conocimiento.

Hasta que se puso en marcha el proyecto, uno de los déficits principales de la gestión de personal desde la óptica organizativa pública local era la falta de alianzas entre sus responsables: en la mayoría de los casos, los gestores de personal de los municipios no se conocían (con la consiguiente repercusión en los rendimientos crecientes de escala). El hecho de compartir información sobre la gestión diaria (indicadores de gestión), sobre las condiciones de trabajo (tan importante en los procesos de negociación colectiva) o sobre buenas prácticas (*benchmarking*) coloca a estos profesionales en una situación manifiestamente mejorable.

La CORH quiere asistir a los gestores de personal en su tarea diaria, fortaleciéndolos y proporcionándoles herramientas en su función. Detrás de este proyecto, existe la intención de hacer evidente el paso inequívoco hacia la profesionalización que ha dado la gestión de recursos humanos en estos colectivos y sensibilizarlos de la importancia y la dificultad (técnica y legal) de gestionar personas en organizaciones públicas. La construcción de una verdadera plataforma de responsables de recursos humanos a la hora de crear valor es una de las ideas centrales para evitar la *soledad del gestor de personal* a la que varios autores se han referido en numerosa bibliografía.

A continuación, se representan, gráficamente, todos los procedimientos de trabajo que suponen la puesta en marcha del proyecto. Estos procedimientos se dividen en tres grupos de procesos: los estratégicos, los operativos y los de apoyo. Destacan los procesos operativos que, a su vez, se subdividen en tres: prestar servicios a los usuarios del espacio virtual, prestar servicios a los usuarios del espacio presencial e interrelacionar a los usuarios de la CORH. De esta manera, el mapa de procesos de la CORH es el siguiente:

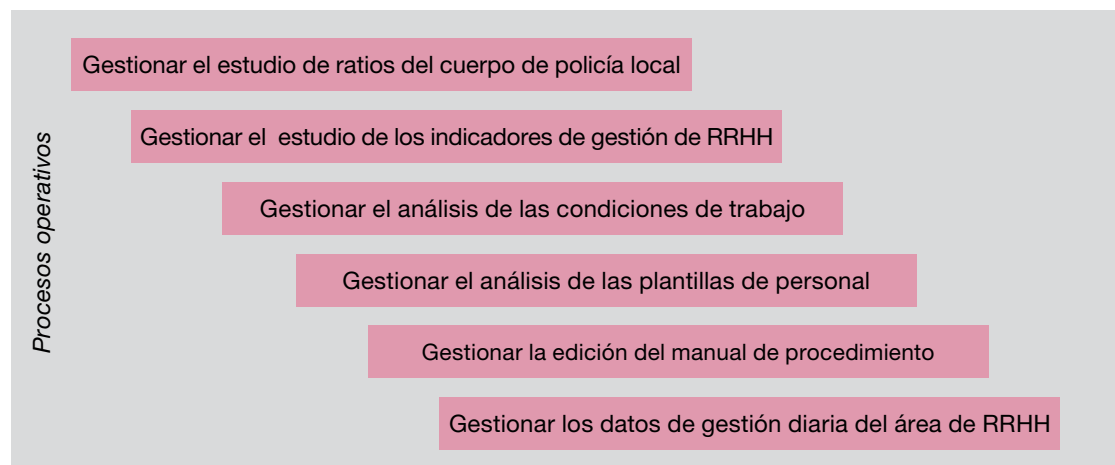


Cada uno de estos macroprocesos se subdivide, a su vez, en subprocesos que estructuran los procedimientos concretos que se deben desarrollar:

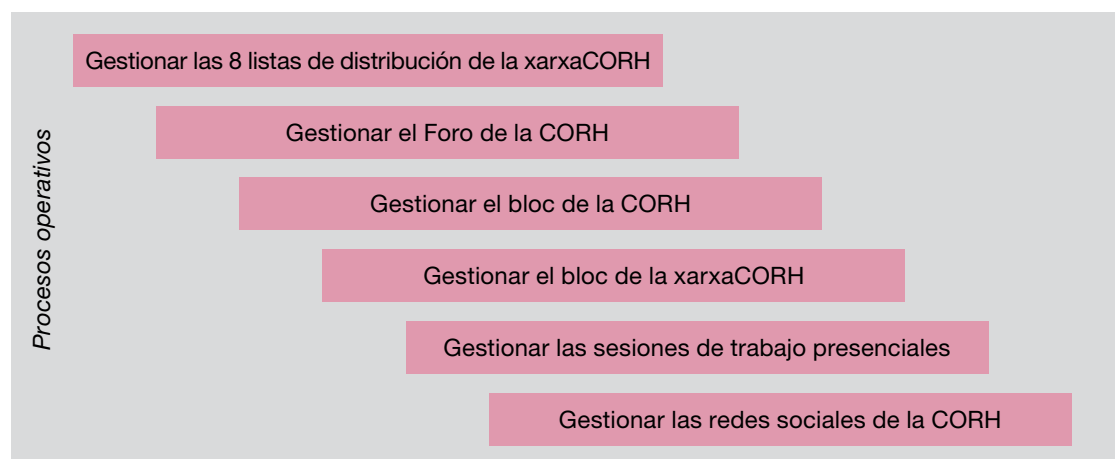
### Prestar servicios a los usuarios del espacio virtual



### Prestar servicios a los usuarios del espacio presencial



### Prestar servicios a los usuarios de la CORH



## 1.5 Los usuarios y las usuarias

La doble modalidad, presencial y virtual, de la CORH a la hora de prestar servicios determina su tipo de público. La Comunidad distingue tres tipologías de usuarios:

- **Miembros.** Lo son todos los profesionales adscritos a áreas de gestión de personal en entidades locales de la provincia de Barcelona, independientemente del puesto de trabajo que ocupen. Actualmente, hay 616 miembros.<sup>6</sup>
- **Invitados.** Lo son todos los profesionales del sector público adscritos a áreas de gestión de recursos humanos, o entre cuyas funciones se incluye la gestión de personal, y que están interesados en conocer y compartir recursos, prácticas y experiencias. Actualmente, hay 1.029 invitados.
- **Socios.** Son los setenta responsables de las áreas de recursos humanos de los ayuntamientos de más de 12.000 habitantes<sup>7</sup> que, además de mantener reuniones trimestrales organizadas en siete grupos de trabajo, tienen acceso especial a algunos apartados de la web. Su carta de presentación es la xarxaCORH.<sup>8</sup>

En todo caso, se debe advertir que, independientemente de la condición de miembro, invitado o socio, todos los profesionales con acceso a la CORH cumplen un patrón ineludible: provienen del sector público, sea del ámbito municipal, del autonómico, local o de otras variantes de *lo público*.

## 1.6 El equipo de trabajo

Los integrantes de la CORH no asumen únicamente el papel de dinamizadores e impulsores de los proyectos que se exponen aquí, sino que se posicionan técnicamente y aportan valor añadido a los contenidos que se generan. En este sentido, los profesionales que impulsan la CORH asumen una doble función según se trate de gestionar el espacio virtual o el espacio presencial. Así, desde el espacio virtual los profesionales de la CORH llevan a cabo las siguientes funciones:

- Diseñan, proponen y actualizan contenidos de la web con el objetivo de convertirlo en una referencia de visita obligada para cualquier gestor de personal.
- Dinamizan y fomentan de manera constante la comunicación entre los miembros de la CORH para intercambiar conocimientos.
- Aportan y generan materiales de trabajo y herramientas de gestión que sean útiles en la práctica de la gestión de recursos humanos.

6. Los datos incluidos en este documento corresponden a septiembre de 2013.

7. El espacio presencial de la CORH está formado por setenta y una entidades locales: setenta ayuntamientos más la Diputación de Barcelona.

8. En el apartado 3, *El espacio presencial*, se describe específicamente la función de la xarxaCORH.

Y, desde el espacio presencial, estas otras:

- Asisten a todas las sesiones de trabajo de los grupos de trabajo de la xarxaCORH y las dirigen y las dinamizan a partir de un guión de trabajo.
- Llevan a cabo el trabajo de campo necesario entre las sesiones para obtener información valiosa.
- Actúan de filtro entre los grupos de trabajo para conducirlos en la misma dirección.

## 1.7 La evaluación de la actividad por medio de indicadores

No se entiende la CORH sin la evaluación continuada del proyecto. A través de una batería de indicadores de gestión diseñados específicamente para tal fin, la actividad de la CORH, tanto del espacio virtual como del presencial, se evalúa mensualmente para observar la evolución del proyecto y, en caso necesario, emprender acciones de mejora. Con la evaluación del proyecto y la voluntad de mejorarlo continuamente, la CORH afronta el reto de detectar las necesidades de sus usuarios y darles respuesta.

Algunos de estos indicadores que se han recopilado hasta la fecha son los siguientes:

### Espacio virtual

| Indicador                                                  | Registro |
|------------------------------------------------------------|----------|
| Número total de miembros de la CORH                        | 1.756    |
| Media mensual de visitas a la web                          | 2.832    |
| Media mensual de páginas visitadas                         | 853      |
| Media mensual de visitas únicas                            | 27.066   |
| Media mensual de las solicitudes de nuevo acceso a la CORH | 20       |

### Espacio presencial

| Indicador                                                 | Registro |
|-----------------------------------------------------------|----------|
| Número total de socios                                    | 71       |
| Número de sesiones anuales                                | 10       |
| Índice porcentual de asistencia a las sesiones de trabajo | 90%      |
| Número de horas anuales de sesiones de trabajo            | 55       |

### Espacio de comunicación

| Indicador                                                                                                   | Registro |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|
| Número de correos electrónicos mensuales intercambiados a través de las listas de distribución <sup>9</sup> | 190      |
| Número mensual de <i>posts</i> escritos en los blogs de la CORH                                             | 15       |
| Número semanal de tuits publicados en Twitter                                                               | 25       |
| Número de seguidores en el perfil de Twitter                                                                | 320      |
| Número de miembros del grupo de la CORH en LinkedIn                                                         | 165      |
| Número de contenidos semanales publicados en LinkedIn                                                       | 15       |

### Contenidos de la web

| Indicador                                                             | Registro |
|-----------------------------------------------------------------------|----------|
| Número de libros en catálogo para préstamo y consulta                 | 677      |
| Número de artículos en revistas especializadas                        | 2.757    |
| Número de revistas que la CORH analiza quincenalmente                 | 61       |
| Monográficos y materiales dispersos (Papeles)                         | 540      |
| Número de palabras en el diccionario de la CORH                       | 1.005    |
| Número de titulaciones oficiales referenciadas (Guía de titulaciones) | 405      |
| Número de consultas jurídicas resueltas                               | 275      |
| Número de normas actualizadas (Legislación)                           | 405      |
| Número de sentencias recopiladas (Jurisprudencia)                     | 655      |
| Número de buenas prácticas recopiladas en gestión de RRHH             | 353      |
| Número de procedimientos trabajados en red (Manual de procedimientos) | 50       |
| Número de puestos de trabajo descritos (Guía de puestos de trabajo)   | 77       |
| Número de indicadores de gestión de RRHH definidos                    | 60       |
| Número de índices de temarios por procesos selectivos recopilados     | 154      |
| Número de herramientas para la puesta en práctica (Instrumentales)    | 191      |
| Número de enlaces de páginas web (Nodos)                              | 103      |
| Número de modelos de documentos (Modelario)                           | 153      |
| Número de hallazgos (Ojo virtual)                                     | 403      |

9. Información sobre las listas de distribución en el apartado 2.3 *Los apartados de la web, Comunicaciones*.

**Contenidos de la web** *(continuación)*

| <b>Indicador</b>                                             | <b>Registro</b> |
|--------------------------------------------------------------|-----------------|
| Número de entrevistas a los jefes de RRHH (En opinión de...) | 14              |
| Número de experiencias prácticas contrastadas (Perspectiva)  | 35              |
| Número de noticias de interés seleccionadas (Al día)         | 1.864           |
| Número de actos o jornadas recomendados (Agenda CORH)        | 1.766           |

Además de los indicadores de seguimiento del proyecto, anualmente los socios de la xarxaCORH (o espacio presencial de la CORH) evalúan, en el marco de la sesión plenaria, todos los proyectos y acciones que se desarrollan en este espacio, con el fin último de detectar sus necesidades y darles respuesta, mejorando, adaptando y creando nuevas herramientas para la gestión de los recursos humanos. Esta tarea se realiza mediante la encuesta anual de seguimiento y evaluación del proyecto CORH.

## 2. El espacio virtual

Una de las señas de identidad de la CORH es que la estructura de su portal no tiene un diseño estático, sino que, al margen de la actualización evidente de los contenidos, se adapta continuamente a las necesidades de sus usuarios, quienes proponen nuevos apartados, matizan la publicación de algunas informaciones, etc. Así pues, la interactividad es el valor principal de la web de la CORH. Como se verá más adelante, prácticamente todos los apartados que ofrece la web son interactivos.

Como se apuntaba anteriormente, se accede a la web con un nombre de usuario y una clave de acceso. Aparte de los contenidos a los que pueden acceder los miembros y los invitados, los socios tienen acceso al apartado restringido de la xarxaCORH, que contiene todo el material y la información tratada en el espacio presencial, así como otra documentación de carácter confidencial que no trasciende este espacio.

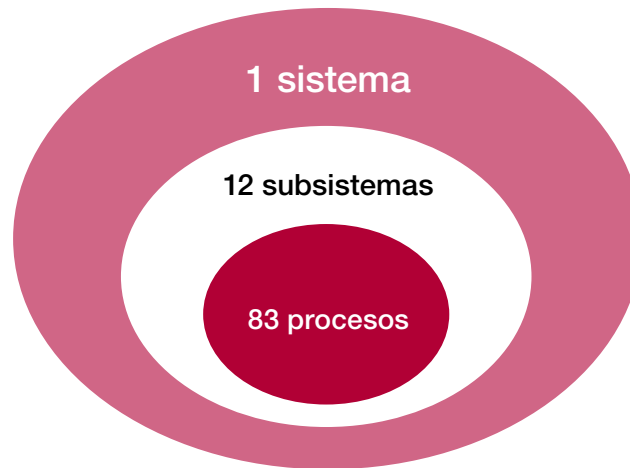
### 2.1 La ordenación de la información en procesos de trabajo

La intención de agrupar la información generada en un esquema preestablecido responde a uno de los déficits que se detectaron en la fase de análisis y prospección: hay una tendencia generalizada a ofrecer, desde entornos web, mucha información (a menudo valiosa) de una manera desordenada y con criterios de clasificación confusos. El objetivo de estructurar la información recopilada es facilitar los recursos de la web por medio de búsquedas sencillas, de forma que el proceso de descarga de documentos no sea enrevesado.

Más allá de las dificultades de los usuarios para acceder a una información determinada, se entendió que, conociendo los factores que delimitan el contexto organizativo y los caracteres del modelo del sistema público, era necesario diseñar un sistema integrado de recursos humanos que fuera útil para ordenar la información relativa al personal de la Administración local y que constatará las diferencias entre lo público y lo privado en este ámbito.

Numerosos autores han diseñado sistemas para clasificar los recursos humanos desde una perspectiva estratégica, aunque, en la mayoría de los casos, la cuestión no se ha abordado desde un punto de vista competencial o simplemente clasificatorio. Precisamente, este es el enfoque que se quiso dar a la ordenación de los contenidos de la CORH: que fuera práctico y que permitiera identificar de una manera ordenada los procesos vinculados a la gestión de recursos humanos.

Los contenidos de los diferentes apartados de la web (leyes, consultas, libros, artículos, noticias, procedimientos, etc.) están clasificados en subsistemas y procesos. Se parte de la concepción de un sistema integrado de recursos humanos que se clasifica en doce subsistemas, que, a su vez, incluyen ochenta y tres procesos.



Así, el sistema integrado de recursos humanos se clasifica en doce grandes subsistemas, lo que permite realizar búsquedas más sencillas en la web. La característica principal de los subsistemas es que tienen entidad propia, aunque, en algunos casos, los hay que son complementarios y, por tanto, se pueden agrupar. Cada subsistema se compone de procesos que le otorgan contenido específico a la hora de tratarlo. Por ejemplo, el subsistema *Planificación de personal* se compone de los procesos de *plantilla de personal*, *relación de puestos de trabajo*, *oferta de empleo*, *planes de empleo*, *registro de personal* y *presupuesto de personal*. Y así sucesivamente para los doce subsistemas.

Así pues, los doce subsistemas diferenciados que se identifican dentro del gran sistema integrado de recursos humanos son los siguientes:

### Planificación de personal

- Plantilla de personal
- Relación de puestos de trabajo
- Oferta pública de empleo
- Planes de empleo
- Registro de personal
- Presupuesto de personal

### Acceso y provisión

- Selección de personal
- Toma de posesión
- Selección y nombramiento Habilitación Nacional
- Nombramiento de personal eventual
- Nombramiento de personal interino
- Contratación de personal laboral
- Funcionarización
- Provisión de puestos de trabajo
- Movilidad

### Desarrollo de personas

- Formación
- Mando
- Gestión de recursos humanos
- Carrera profesional
- Orientación y acogida
- Calidad de vida laboral
- Comunicación
- Evaluación del rendimiento
- Clima laboral
- Competencias
- Motivación

### Sistema retributivo

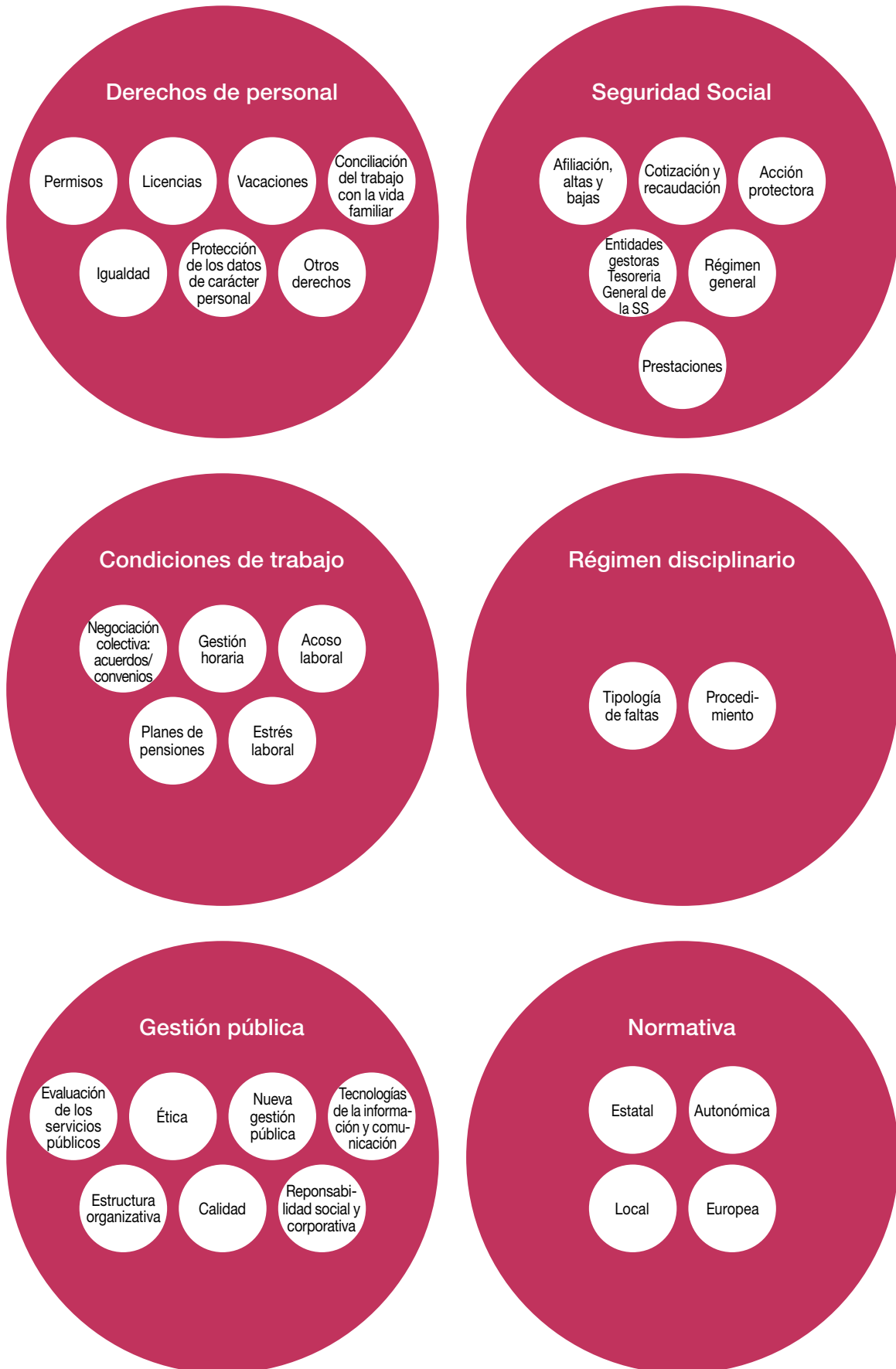
- Nómina
- Política salarial
- Valoración de los puestos de trabajo
- Retribución variable
- Gratificaciones
- Trienios/ antigüedad
- Indemnizaciones por razón de servicio
- Beneficios sociales
- Compensaciones extrasalariales

### Prevención de riesgos laborales

- Organización de una acción preventiva
- Evaluación de riesgos
- Eliminación o reducción de riesgos
- Control de riesgos
- Cambios previsible
- Actuaciones de sucesos previsible
- Riesgos psico-sociales
- Asistencia médico-farmacéutica

### Situaciones administrativas

- Servicio activo
- Servicios especiales
- Servicios en otras adm. públicas
- Expectativa de destino
- Excedencias
- Suspensión de funciones
- Cambio de situación
- Incompatibilidad
- Pérdida de condición de funcionario/ laboral



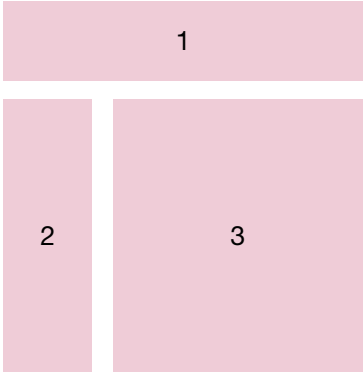


## 2.2 La estructura del espacio virtual

### 2.2.1 Los rasgos de identidad

Una vez descrita la gestión interna (*back office*) de producción de contenidos, se abordan ahora las cuestiones relativas a la gestión externa (*front office*) o web de la CORH. Un aspecto clave de este proceso fue el hecho de crear un estilo, una marca propia, que los usuarios reconocieran inmediatamente cuando se pusieran en contacto con alguna de las variantes en las que se proyecta la CORH.

Algunos rasgos identitarios de la CORH son los siguientes:

| Ítem                         | Descriptor                                                                                                                            | Observaciones                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identificador                |                                                      | Cualquier comunidad, correo electrónico o documento lleva esta abreviatura como marca o motivo asociado a la Comunidad de Recursos Humanos.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Logotipo                     |                                                     | Se utiliza un único logotipo para identificar la CORH.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
| Dirección electrónica        | <a href="mailto:corh@diba.cat">corh@diba.cat</a>                                                                                      | Cualquier mensaje de duda, queja o sugerencia se recibe en este correo.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Página principal             | Medidas de la zona de pantalla: 640 x 480 píxels                                                                                      | Los contenidos ocupan el 100% de la pantalla.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Estructura de la información | La jerarquía visual de la web es la siguiente:<br> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Dónde estoy? Identificación de la web a partir de los logotipos de la Diputación de Barcelona y de la Comunidad de Recursos Humanos.</li> <li>2. ¿Qué hay aquí? Los usuarios tienen la seguridad de encontrar lo que buscan: este espacio comunica lo que hay detrás del espacio virtual.</li> <li>3. ¿Dónde puedo ir? Una vez situados, los usuarios pueden buscar otras informaciones disponibles en otros apartados.</li> </ol> |

## 2.2.2 La página de bienvenida

En algunos casos, la portada o página de bienvenida a una web<sup>10</sup> es objeto de debate porque los usuarios buscan directamente un índice de contenidos en la página de entrada. En el caso de la CORH, el filtro inicial es necesario, ya que es necesario identificarse antes de entrar en los contenidos.

Los usuarios registrados deben escribir su nombre de usuario y su contraseña de seguridad para acceder a la web. Las personas no registradas que quieran acceder deben rellenar un formulario de admisión que encontrarán en esta misma página de bienvenida y que los responsables de la CORH someterán a estudio.<sup>11</sup> El formulario no es exigente en cuanto a la información requerida: nombre y apellidos, organización, departamento y ámbito de trabajo (dentro de los RRHH), cargo, teléfono de contacto y dirección electrónica. El compromiso de respuesta para los solicitantes es de quince días.

Al margen del formulario de petición de adhesión a la CORH y de registro para acceder a ella, hay tres apartados que destacan en esta primera página de bienvenida:

1. **Un paseo por la CORH.** Itinerario virtual por la web de la CORH en un formato visual que permite navegar de manera guiada por el portal. Al acceder a él, se pueden descubrir muchas de las funcionalidades que la Comunidad de Recursos Humanos pone al alcance de los usuarios.
2. **Contactar con la CORH.** En su afán de comunicación permanente y de mejora constante, la web de la CORH dispone de un espacio que, con el nombre *Contactar con la CORH*, pone al alcance de todos un canal de comunicación bidireccional para hacer llegar comentarios, preguntas y sugerencias.
3. **Nube de palabras.** Más allá de su gran impacto visual, esta nube de palabras contiene una herramienta de búsqueda gracias a la cual se puede recopilar la totalidad de contenidos de la web que hacen referencia a la palabra escogida que ofrece la nube. Para acceder a esta información, es necesario introducir las claves de acceso personalizadas.

---

10. *Splash screen*, en el argot de programación web.

11. Los criterios de admisión de usuarios se describen en el apartado 1.5.

Diputació  
Barcelona
✉

# CORH | Comunidad de Recursos Humanos

Català Castellano

**Utilidades**

- [La CORH como inicio](#)
- [La CORH como favorita](#)

---

**Contactar con la CORH**

Tel: 934 049 180  
Fax: 934 922 115

· [corh@diba.cat](mailto:corh@diba.cat)  
· [Escribenos »](#)

---

7 anys de CORH

---



Premio Tecnimap 2006

## ¡Bienvenido / Bienvenida a la CORH!

### ¿Quieres formar parte?

La CORH es un espacio virtual y presencial impulsado por la Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local de la Diputación de Barcelona que toma como misión compartir y gestionar el conocimiento entre los/las profesionales dedicados/as al mundo de la gestión de recursos humanos en las administraciones públicas.

**Para participar en la CORH**, hay que cumplir unos **requisitos de acceso**: en el caso de que estéis interesados/as, **rellenar el siguiente formulario »**  
Antes de quince días recibirá una respuesta.



### Acceso a la CORH

Usuario/a:

Palabra clave:



- He olvidado mi palabra clave y/o nombre de usuario/a

- Tengo problemas para acceder: [corh@diba.cat](mailto:corh@diba.cat)

### Un passeig virtual per la CORH

▶

▶
00:00 / 00:00
◀
⏏

### Permisos

Selecció Rendiment

Conciliació Carreer

Comandament Provisió Negociació

## Igualtat

[Inici] [Contactar] 
[Condicions generals d'ús]

Diputació de Barcelona. Rambla de Catalunya, 126. 08008 Barcelona. Tel. 934 022 222

### 2.2.3 El portal de entrada

La página inicial (*home*) es el *centro de operaciones* del resto de páginas web que contiene el espacio virtual. Es la página más visitada de la web y, por tanto, ideal para exponer las noticias y las informaciones más destacadas o de última hora.

La distribución de la información en los bloques anteriormente mencionados y la actualización de contenidos de la CORH obligan a modificar constantemente la estructura de la página inicial. Los apartados que incluye la página inicial de la CORH son los que se deducen de esta pantalla:

**Diputació Barcelona**

**CORH | Comunidad de Recursos Humanos** Català Castellano

**Inicio**  
 ↳ CORH?  
 ↳ Recopilación  
 ↳ Legal  
 ↳ Comunicaciones  
 ↳ Herramientas  
 ↳ Comparando...  
 ↳ Recursos

**Busca en la CORH**  
 · CercaCORH

**Utilidades**  
 · 0 nuevos mensajes!  
 · 0 posts nuevos!  
 · Quincenas?  
 · Ya somos 1771!  
 · La CORH como inicio  
 · La CORH como favorita  
 · Cambio de palabra clave  
 · 2 Permutas noves  
 · Paseo por la CORH

**Sondeando...**  
 · La mesura de l'Ajuntament de Pontevedra de pagar un complement de productivitat en compensació de l'extra de Nadal...

**Darrers tweets**

**Bienvenida a la CORH**

**Al día**

- Taller sobre règim disciplinari del personal de l'Administració local - 17/09/2013 de 16:00 a 20:00
- XI Congreso Español de la Asociación Española de Ciencia Política ... - 18/09/2013
- VIII Curso de Especialización en Función Pública Local - 19/09/2013

[Consulte eventos de la agenda »](#)  
[Proponer una actividad en la agenda »](#)

**Recopilación documental**

- **Libros**  
Informe mundial sobre salarios Oficina Internacional del Trabajo
- **Artículos y monográficos de revistas**  
El procedimiento de despido colectivo en la Administración Pública Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, catedrático de dret del treball i ex-magistrat del Tribunal Constitucional
- **Papeles de trabajo y materiales dispersos**  
Cuestiones críticas en torno a la ultractividad de los convenios colectivos Sofía Olarte Encabo, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Granada

**Corhnocimiento**

- **La consulta del día**  
· Consulta sobre l'Oferta pública d'ocupació i la promoció interna  
D'acord amb l'article 23 de
- **Novedades legales**  
· Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo  
· STS de 4 de febrer de 2013. No existeix relació laboral entre l'Administració Pública destinatària

**En práctica!**

- **Herramientas de gestión**  
· **Procedimiento:** Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves selectives  
· **155 modelos!** Sol·licitud d'abstenció de funcionari o autoritat pública.
- **Instrumentales:** Guia para la Selección de Cartas de Servicios
- **Buenas prácticas**  
· Pla de millora de nació Ajuntament de

Los cuatro bloques centrales de la página principal de la CORH recopilan una parte de los apartados que componen el *hard* de los contenidos de la web y son los que se repasan a continuación:

1. **Al día.** Es una sección con un hipervínculo directo en el apartado *Agenda*, pero con la información filtrada del día en curso, es decir, con un extracto de los temas principales de la Agenda. Cada evento tiene entidad propia en el sentido de que constituye a la vez un vínculo directo con el contenido detallado de la cita de la agenda; al pulsar sobre el vínculo, los usuarios acceden a la información exhaustiva del titular.
2. **Recopilatorio documental.** El segundo bloque también tiene un vínculo con el apartado *Recopilatorio*, en el que, sobre la base de los grandes subsistemas identificados para clasificar los temas relacionados con los recursos humanos, la información se divide en revistas, libros y otros materiales de lectura. En este caso, las reseñas se actualizan quincenalmente: en algunos casos, se reproduce el contenido del texto; en otros, se hace un resumen completo, y en otros, se hace referencia al lugar donde se puede encontrar todo el contenido.
3. **CORHnacimiento.** Es un centro de recursos desde el que se puede acceder directamente a otros recursos por medio de hipervínculos. Aunque algunos apartados son fijos, otros se actualizan en función de los nuevos hallazgos en la red. Los apartados *Al día*, *Novedades legales*, *Ojo virtual*, *Consultas* e *Índices* de temarios son fijos en este bloque. Se actualiza quincenalmente y, en caso de que la novedad sea importante, el traslado es automático.
4. **¡En práctica!** En este apartado se recogen todas las novedades relativas a secciones menos teóricas de la web. Una vertiente más práctica predomina en los apartados que encontramos aquí, como, por ejemplo, *Herramientas de gestión* —con apartados destacados de máxima utilidad, como la Guía de procedimientos, Modelario o Instrumentos—, *Buenas prácticas*, *Perspectiva*, *Indicadores de gestión*, *Nodos (webs)* o *Diccionario*.

## 2.3 Los apartados de la web

La web de la CORH tiene una estructura que se podría enmarcar en seis grandes apartados con un único tema de fondo: la gestión de personal en las entidades públicas. Todos los apartados ofrecen mecanismos de interacción con los usuarios para satisfacer las necesidades técnicas o tecnológicas que surgen. Estos apartados se han clasificado en seis grandes bloques temáticos:



A continuación, se repasan estos apartados:

1. **¿CORH?** En este apartado se recogen las respuestas sobre el qué, el quién, el dónde, el cómo y los cuántos del proyecto de la CORH.

1.1 *Qué.* Síntesis de los orígenes, misión y objetivos del proyecto de la CORH en la doble vertiente de espacio virtual y presencial.

1.2 *Quién.* Espacio para conocer a los responsables de dinamizar e impulsar el proyecto diariamente.

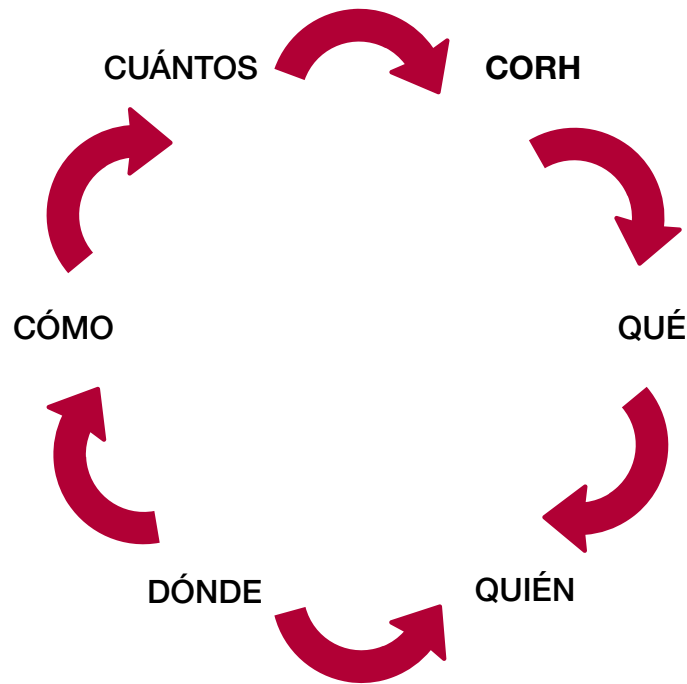
1.3 *Dónde.* Este proyecto se impulsa desde la Oficina de Proyectos Transversales y de Apoyo a la Gestión que forma parte de la Gerencia de Asistencia al Gobierno Local del Área de Presidencia de la Diputación de Barcelona.

1.4 *Cómo.* Descripción de la lógica organizativa que ordena la totalidad de contenidos de la web de la CORH. El proyecto toma forma siguiendo una clasificación con un doble criterio de subsistemas y procesos con el objetivo último de estructurar la información recopilada para facilitar la búsqueda de recursos en la web.

1.5 *Cuántos.* Espacio para identificar a todos los usuarios que forman parte del proyecto, incluyendo una breve definición de su tipología: socios, miembros o invitados.<sup>12</sup>

---

12. Explicados en el punto 1.5 *Los usuarios y las usuarias.*



Diputació Barcelona

**CORH** | Comunidad de Recursos Humanos Català Castellà

Està a: Inici » Corh?

## ¿CORH?

Pero, ¿Qué es la CORH? ¿Quiénes son sus impulsores? ¿Cómo se estructura la información en la web? ¿Quién forma la CORH, quiénes son sus miembros?

En este apartado encontrará las respuestas a sus inquietudes sobre el qué, el quién, el dónde, el cómo, y cuántos. Si a pesar de todo aún no lo ve claro, [plantee sus dudas](#).

|                                                                                                               |                                                                                                                                     |                                                                                                           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>Qué</b></p> <p>¿Espacio virtual? ¿Espacio presencia? ¿Gestión de recursos humanos? ¿Qué es la CORH?</p> | <p><b>Dónde</b></p> <p>¿Espacio virtual? ¿Espacio presencia? ¿Gestión de recursos humanos? ¿Qué es la CORH?</p>                     | <p><b>Quién</b></p> <p>¿Quién impulsa la CORH? ¿A qué personas hay que dirigirse para cualquier cosa?</p> |
| <p><b>Cómo</b></p> <p>¿Cómo se clasifica la información a la CORH? ¿Subsistemas? ¿Procesos?</p>               | <p><b>Cuántos</b></p> <p>¿Quién forma esta comunidad? ¿Con cuántos compañeros y compañeras puedo hablar? ¿Miembros? ¿Invitados?</p> |                                                                                                           |

Busca en la CORH

- CercaCORH

Utilidades

- 1185 nuevos mensajes!
- 1159 posts nuevos!
- Quincenales?

2. **Recopilatorio.** El objetivo de este apartado es satisfacer la demanda de los usuarios en cuanto a la bibliografía, el vaciado de revistas técnicas especializadas y los artículos y las monografías. Inicialmente, se definió este apartado como una manera de levantar los ojos de la mesa de trabajo y disponer de ciencia depurada previamente. Se compone de tres subapartados:

2.1 *Libros.* Además de informar sobre las novedades bibliográficas en materia de gestión de personal, se permite que los usuarios accedan al préstamo de libros, sin otro coste que el de los gastos de envío. En este sentido, la CORH hizo una alianza con la Biblioteca General y de Referencia de la Diputación de Barcelona para prestar este servicio. Asimismo, la CORH está en contacto con las librerías y las bibliotecas especializadas más prestigiosas de la provincia para actualizar constantemente su archivo. Actualmente, tiene 677 libros en catálogo.

2.2 *Artículos y monográficos de revistas.* La CORH analiza y vacía mensualmente sesenta y una revistas técnicas especializadas en el mundo de la gestión pública y de los recursos humanos, y reseña los artículos y los trabajos publicados o los publica en caso de que la revista lo permita.

2.3 *Papeles y materiales dispersos.* Cualquier documentación dispersa en diferentes webs y que tenga relación con la CORH se depura y se clasifica a partir de los parámetros de subsistemas y procesos a los que se ha hecho referencia en el apartado 2.1.

The screenshot shows the website for the 'Comunidad de Recursos Humanos' (CORH) of the Diputació de Barcelona. The page is titled 'Recopilación' and features a main heading: '¡Levantad la cabeza de la mesa! Busca, encuentra y déjate influir por la literatura, por los expertos en la materia. ¡Nunca lo tendrás tan fácil!'. Below this, a paragraph explains that the 'recopilación' section provides books, articles, monographs, and work papers in an organized manner, updated weekly. The page is divided into three columns of content:

- Libros:** Disponemos de 681 referencias en catálogo que puedes pedir en préstamo.
- Artículos y monográficos de revistas:** 61 revistas técnicas especializadas y seleccionamos los artículos (2824 actualmente) que tienen que ver con la profesión.
- Papeles de trabajo y materiales dispersos:** Todo lo que esté *perdido* por la red y tenga que ver con la gestión de RRHH, lo encontrarás clasificado en este apartado.

The interface includes a navigation menu on the left with options like 'Inicio', 'CORH?', 'Recopilación', 'Legal', 'Comunicaciones', 'Herramientas', 'Comparando...', 'Recursos', and 'XarxaCORH'. There is also a search bar and a 'Utilidades' section with statistics such as '1185 nuevos mensajes!' and '1159 posts nuevos!'. The top right corner shows the language selector 'Català Castellano'.

3. **Legal.** En este apartado, se ofrece a los usuarios poder acceder a la normativa competente en materia de gestión de personal en tres subapartados:

3.1 *Legislación.* Por medio del sistema de clasificación en subsistemas y procesos, se puede buscar cualquier norma relativa a la gestión de personal, con la posibilidad de acceder a su contenido íntegro a través de un sistema de descarga de archivos.

3.2 *Jurisprudencia.* Análogamente al punto anterior, se recogen las sentencias ejemplares en materia de gestión de personal. El acceso a estas sentencias es posible mediante la descarga de archivos, junto con los comentarios correspondientes de revistas especializadas, en su caso.

3.3 *Boletín e-dib@RH.* Es una recopilación de todos los contenidos publicados periódicamente en este boletín con el que la Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local pretende contribuir al conocimiento y el apoyo en el ámbito de los recursos humanos en el mundo local.



The screenshot shows the website for the 'Comunidad de Recursos Humanos' (CORH) of the Diputació de Barcelona. The page is titled 'Legal' and features a navigation menu on the left with options like 'Inici', 'CORH?', 'Recopilación', 'Legal', 'Comunicaciones', 'Herramientas', 'Comparando...', 'Recursos', and 'XarxaCORH'. Below the menu is a search bar labeled 'Busca en la CORH' and a 'Utilidades' section with various notifications. The main content area includes a breadcrumb 'Està a: Inici » Legal', a large heading 'Legal', and a welcome message: '¡Ajustaos a derecho! Ahora ya sabéis dónde encontrar las referencias legales y jurisprudenciales que os afectan en la gestión diaria de forma sencilla y gratuita. Y no encontráis algo, escribidnos!'. Below this, there are three columns: 'Legislación' (408 norms), 'Jurisprudencia' (664 sentences), and 'Boletín e-dib @ RH' (periodic summary). At the bottom, there is an image of several metal filing cabinets with labels like '385 Un32ic v15' and '385 Un32ic v17'.

4. Comunicaciones. Cabe diferenciar cinco entornos de comunicación que responden a necesidades diferentes:

4.1 *Enlístémonos*. Las listas de distribución son mecanismos de difusión de información basados en el correo electrónico que tienen como objetivo hacer llegar mensajes a varios usuarios a la vez, de forma simultánea, en lugar de hacerlo de forma individual. Su uso tiene un carácter restringido: solo podrán acceder aquellos usuarios de la web que previamente se hayan suscrito de forma voluntaria. Las listas que actualmente ofrece la CORH son las siguientes:

- lista *corh@l listes.diba.cat*, con noventa y seis usuarios suscritos.
- lista *aplicatiusnomina@l listes.diba.cat*, con sesenta y cuatro usuarios suscritos.

Ambas listas tienen en común un mismo objetivo: el hecho de compartir información, dudas, sugerencias y propuestas entre los usuarios. La primera, *corh@l listes.diba.cat*, trata sobre una temática de aire más genérico, y la segunda, *aplicatiusnomina@l listes.diba.cat*, sobre temas más específicos relativos al mundo de las nóminas de los empleados públicos.

The screenshot shows the website interface for the 'Enlístémonos!' page. At the top, there is a header with the logo of Diputació Barcelona and the text 'CORH | Comunidad de Recursos Humanos'. Below the header, there is a navigation menu on the left with categories like 'Inicio', 'CORH?', 'Recopilación', 'Legal', 'Comunicaciones', 'Herramientas', 'Comparando...', 'Recursos', and 'XarxaCORH'. The main content area features the heading '¡Enlístémonos!' and a sub-heading '¿Quiere acceder al 100%? Las listas de distribución temáticas le permiten contrastar dudas e ideas en un espacio de intercambio en el que tendrá acceso a través de su correo electrónico.' Below this, there is a diagram showing a single yellow envelope icon on the left with arrows pointing to a grid of 12 smaller yellow envelope icons arranged in 4 rows and 3 columns. To the right of the diagram is a section titled 'Lista corh@l listes.diba.cat' which contains a text box explaining that the list is for all users who want to contrast ideas, followed by a form with fields for 'Nombre y apellidos:' and 'Correo:', and a checkbox labeled 'Quiero darme de alta en la lista corh@l listes.diba.cat'. At the bottom of the page, there is a footer with the text 'Algunas normas básicas para el uso de las listas son:' and a small note 'La CORH se reserva el derecho a aceptar o'.

4.2 *El foro.* Integra socios, miembros e invitados, e impulsa el fomento de la participación sobre cuestiones relativas a la gestión de personal y sobre los diferentes apartados de la web (consultas, sugerencias, etc.). La participación no se limita a enviar mensajes, sino a realizar el seguimiento y la dinamización: hay un reglamento y un moderador.

El foro permite que los usuarios interactúen a partir de temas concretos, como la producción de nuevos temas de trabajo del grupo motor, opiniones sobre artículos publicados, aportación de bibliografía, etc.

Cabe decir que los 1.756 miembros de la CORH tienen acceso al foro, y que este se estructura de acuerdo con la clasificación temática en subsistemas y procesos de recursos humanos a la que se ha hecho referencia a lo largo de todo el documento: se trata de un espacio de contacto para que sus miembros compartan todo tipo de inquietudes y necesidades en el mundo de los recursos humanos.

4.3 *En opinión de...* En este apartado, los usuarios de la CORH pueden opinar libremente sobre cuestiones relacionadas con la gestión de personas en nuestro entorno. El formato de los escritos tiene la forma de artículo periodístico.

4.4 *El blog de la CORH.* Este mecanismo de comunicación es un espacio de actualización diaria, al que los dinamizadores del proyecto trasladan todas las cuestiones que los gestores de recursos humanos consideran interesantes: noticias, opiniones, cuestiones controvertidas, etc. La recopilación de las diferentes entradas (*posts*) se hace cronológicamente y por temáticas (subsistemas y procesos), y los usuarios pueden hacer aportaciones diversas.

The screenshot shows the website interface for the 'Comunitat de Recursos Humans' (CORH). The header includes the logo of Diputació Barcelona and navigation icons. The main navigation menu on the left lists sections like 'Inici', 'CORH?', 'Recopilación', 'Legal', 'Comunicaciones', 'Herramientas', 'Comparando...', and 'Recursos'. The main content area features an article titled 'El Bloc de la CORH' with a sub-header 'VII jornada plenària de la xarxaCORH: continguts i material'. The article text describes the event held on July 5th, 2013, in various localities in the province of Barcelona. A search bar is located on the right side of the page, and a 'Darreres entrades' (Recent entries) section lists other articles such as 'VII jornada plenària de la xarxaCORH: continguts i material', 'Contractes de col·laboració social...', and 'Les places de promoció interna...'. The footer contains 'Categories' and 'Accés i provisió'.

4.5 *InterCORHnacimiento (LinkedIn)*. Se trata de un enlace directo al grupo CORH creado en LinkedIn constituido por todos aquellos usuarios que forman parte de la Comunidad de Recursos Humanos y que piden adherirse de manera voluntaria. Esta red social facilita la comunicación y la posibilidad de compartir el conocimiento con sus usuarios, fortaleciendo los vínculos que unen profesionalmente: iniciar nuevos proyectos o colaborar en ellos, contrastar ideas y poner en común intereses profesionales. También permite construir redes de contactos, diseñar un perfil profesional propio con el objetivo de mostrar experiencias de trabajo y habilidades profesionales, así como difundir información de interés (*posts*, noticias, artículos...).



4.6 *El Twitter de la CORH*. La CORH también dispone de un perfil en Twitter (@CORHdiba), en el que se publican diariamente contenidos que son de interés a la hora de gestionar los recursos humanos y la gestión pública. Twitter se configura como una herramienta de comunicación ágil que ofrece la posibilidad de estar informado de manera instantánea y en tiempo real de cualquier noticia, artículo, norma, idea y *post* de interés. Así, en este apartado de la web se pueden consultar los últimos tuits y retuits publicados por la CORH, y también los comentarios de otros usuarios. Por otra parte, también contiene un enlace directo al perfil de Twitter que permite consultar de manera más exhaustiva y mediante una cronología la información que ha sido publicada.



- 4.7 *Quincenales*. En este apartado se recogen, clasificados y ordenados cronológicamente, todos los boletines enviados. Estos boletines, que ofrecen las últimas novedades incluidas en la web, se envían quincenalmente a los usuarios de la CORH en una doble versión, catalán y castellano, mediante correo electrónico.
- 4.8 *Sondeando*. Este espacio permite generar corrientes de opinión y de influencia en la toma de decisiones, de forma anónima, sobre los aspectos más controvertidos y actuales de la gestión de recursos humanos en la Administración pública.
5. **Herramientas**. En este apartado se ofrecen diferentes herramientas de trabajo que se han analizado y estandarizado previamente para poder adaptarlas. Se concibió como el apartado estrella de la web, ya que no había referencias parecidas. Sus contenidos son los siguientes:
- 5.1 *Guía de procedimientos*. Se analizan y se rediseñan todos los procedimientos que se desarrollan en un departamento de personal municipal, después de haberlos contrastado previamente con los grupos de trabajo (socios), y se publican en la web.<sup>13</sup>
- 5.2 *Modelario*. En este apartado se agrupan todos aquellos modelos de documentos y anexos que acompañan a la *Guía de procedimientos* de forma clasificada. Se pueden encontrar documentos que van desde un modelo de nómina hasta una notificación de comisiones de servicios, pasando por un contrato en prácticas o un decreto de alcaldía.
- 5.3 *Guía de puestos de trabajo*. Se describen la mayor parte de los puestos de trabajo tipo de un ayuntamiento por medio de su contenido funcional (misión y funciones), la forma de provisión del puesto (requisitos requeridos, méritos exigibles, sistema de provisión, etc.), las características (jornada, grupo, complementos salariales, etc.), las condiciones de trabajo, etc.
- 5.4 *Instrumentales*. Son una serie de herramientas de aplicación práctica para las distintas organizaciones. Se recoge desde un protocolo para la confección de un plan de igualdad hasta un cuestionario de autoevaluación de la organización, pasando por guías de procesos selectivos.
- 5.5 *Indicadores de gestión*. Esta herramienta facilita una lista de indicadores prácticos para definir y priorizar los objetivos y las actuaciones que se deben emprender en un área de recursos humanos. De esta manera, se ofrece la posibilidad de hacer seguimientos y evaluaciones periódicas de las variables de gestión clave de las diferentes organizaciones.

---

13. Se especifican en el punto 3.4.4 *Edición de un manual de procedimientos de gestión de recursos humanos*.

Diputació Barcelona

**CORH** | Comunidad de Recursos Humanos

Català Castellano

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

## Guía de puestos de trabajo

La misión y las funciones, la titulación, los requisitos y méritos, la forma de provisión, las competencias, ...: todos los campos descriptivos de un perfil profesional los encontrarás en esta guía. Esta herramienta recopila la totalidad de puestos de trabajo de los entes locales clasificados según su encuadre funcional. ¿Encuentras que falta alguno?

```

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

**Nuevos puestos de trabajo**

- Tècnic/a d'inserció laboral
- Professor/a de música
- Conserge d'escola

**Búsqueda de puestos de trabajo**

Seleccionar entre la totalidad de puestos de trabajo o por tipología del puesto:

Por puesto de trabajo:

Por tipología del puesto:

**Cercar »**

**Búsqueda por palabra clave**

Palabra clave:

6. **Comparando...** La CORH pone a disposición de sus usuarios datos comparativos de absentismo, de retribuciones, de dotación de efectivos, de condiciones de trabajo, de dimensionamiento de las plantillas, etc., para facilitar la comparación con otras entidades de referencia.

6.1 *Estudio de ratios del cuerpo de policía local.* Consiste en el análisis de las variables de dedicación, dotación y retribución del cuerpo de la policía local de los ayuntamientos de la xarxaCORH.<sup>14</sup> También se pueden encontrar las ediciones anteriores del mismo estudio, la primera de las cuales data de 2007.

6.2 *Indicadores de Gestión de Recursos Humanos.* Se agrupan las diferentes ediciones del estudio de indicadores de gestión de recursos humanos que contiene datos comparados respecto al tiempo de trabajo, las retribuciones, la formación, las relaciones laborales...<sup>15</sup>

14. La versión del estudio disponible en este apartado es un extracto, solo con datos de media, de un estudio más amplio realizado en el marco de la xarxaCORH. Véase el apartado 3.4.1.

15. La versión del estudio disponible en este apartado es un extracto, solo con datos de media, de un estudio más amplio realizado en el marco de la xarxaCORH. Véase el apartado 3.4.2.

6.3 *Análisis de acuerdos y convenios.* Se recogen las diferentes ediciones del estudio que compara los acuerdos y convenios que regulan las condiciones de trabajo de los ayuntamientos de la xarxaCORH. Se pueden encontrar los datos comparados de régimen de trabajo, derechos económicos y mejoras sociales.<sup>16</sup>

6.4 *Observatorio de plantillas de personal.* Es un espacio de contraste, a tiempo real, de los datos de las plantillas de personal de todos los ayuntamientos de la provincia de Barcelona publicados en diarios oficiales, incluyendo todas las modificaciones a las que son sometidas a lo largo del año.

La dimensión que adquiere cada entidad local respecto de su dotación y composición se controla por medio de un análisis periódico de las plantillas, mediante una batería de variables que también permiten realizar un análisis comparativo entre ayuntamientos. Algunos ejemplos de estas variables son: trabajadores municipales por cada 1.000 habitantes, funcionarios sobre el total de personal de plantilla, media de personal eventual sobre el total, índice de tecnificación, etc.

The screenshot shows the website for the 'Comunidad de Recursos Humanos' (CORH) of the Diputació de Barcelona. The page is titled 'Comparando...' and provides information about comparative data for 311 municipalities in the province of Barcelona. It offers three main analysis options: 'Estudio policía local', 'Indicadores de gestión de RRHH', and 'Análisis de acuerdos y convenios'. A sidebar on the left contains navigation links, a search bar, and utility notifications. At the bottom, there is a graphic showing a stack of documents.

**Inicio**  
**CORH?**  
**Recopilación**  
**Legal**  
**Comunicaciones**  
**Herramientas**  
**Comparando...**  
 · Estudio policía local  
 · Indicadores de Gestión de RRHH  
 · Análisis de acuerdos y convenios  
 · Observatorio de plantillas de personal  
**Recursos**  
**XarxaCORH**

Està a: Inici » Comparant...

## Comparando...

Ya dispone de datos comparativos de absentismo, de retribuciones, de dotación de efectivos, de condiciones de trabajo y de dimensionamiento de plantillas de los 311 municipios de la provincia de Barcelona. A comparar!

**Estudio policía local**  
 Dotación, dedicación, retribución ... ratios fiables del cuerpo policial

**Indicadores de gestión de RRHH**  
 El absentismo, las horas extras, el precio hora ... Ya podéis contrastar!

**Análisis de acuerdos y convenios**  
 El análisis de las condiciones de trabajo de los acuerdos y convenios colectivos de forma comparada.

**Observatorio de las plantillas de personal**  
 Datos de las plantillas de personal de todos los ayuntamientos de la provincia de Barcelona publicadas en los boletines oficiales.

**Utilidades**

- 1185 ¡nuevos mensajes!
- 0 posts nuevos!
- Quincenales?
- Ya somos 1769!
- La CORH como inicio

16. La versión del estudio disponible en este apartado es un extracto, solo con datos de media, de un estudio más amplio realizado en el marco de la xarxaCORH. Véase el apartado 3.4.3.

**7. Recursos.** En este apartado se ofrecen soluciones diversas y recursos útiles para estar al día:

- 7.1 *Agenda CORH.* Actualización diaria de todos los eventos (cursos, actos, presentaciones, jornadas, etc.) que se celebran en el Estado sobre la gestión de recursos humanos.
- 7.2 *Al corriente.* Reproducción de todas las noticias e informaciones relacionadas con el mundo local y la gestión de recursos humanos.
- 7.3 *Apuntes locales.* Trabajo de temas controvertidos y que son objeto de discusión (interpretación normativa, aplicación de la norma, etc.). Fruto de este proceso, se elabora un documento de trabajo a partir del análisis desde todas las perspectivas posibles.
- 7.4 *Buenas prácticas.* Recopilación de todas aquellas experiencias de éxito desarrolladas por entes públicos que pueden ser exportadas a otras organizaciones en cuanto a la gestión de personas.
- 7.5 *Convenios y acuerdos publicados.* Enlace con el buscador de información de diarios oficiales (CIDO) de la Diputación de Barcelona que permite encontrar aquellos convenios colectivos y acuerdos de condiciones de trabajo publicados por los ayuntamientos de la provincia de Barcelona.
- 7.6 *Diccionario CORH.* Glosario de términos relacionados con el mundo de la gestión de recursos humanos. Actualmente, hay más de 1.000 conceptos descritos.
- 7.7 *Guía de titulaciones.* Relación de la totalidad de titulaciones oficiales universitarias y de formación profesional existentes según la normativa vigente en nuestro entorno educativo.
- 7.8 *Índices de temarios de procesos selectivos.* Selección de las mejores referencias para el diseño de temarios generales y específicos clasificados por tipología de plaza.
- 7.9 *La consulta del día.* Espacio que permite plantear dudas relacionadas con la gestión de recursos humanos, ver la respuesta a cuestiones formuladas, recogidas y almacenadas de manera clasificada, y discutir la resolución de cada caso.
- 7.10 *Perspectiva.* Recopilación de monografías en que se tratan técnicas y conceptos propios del sector privado que pueden ser extrapolados al sector público.
- 7.11 *Nodos.* Recopilación de las webs de referencia para la gestión de recursos humanos con una descripción precisa de los contenidos más destacados.
- 7.12 *Permutas.* Herramienta que permite intercambiar destinos entre los socios y miembros de la xarxaCORH. Se efectúan mediante la consulta, la publicidad y el contacto entre los socios y miembros, verdaderos gestores del apartado.
- 7.13 *Ojo virtual.* Recopilación de hallazgos de diferentes portales web que son de interés para los usuarios de la CORH dado su contenido temático. Podemos encontrar desde proyectos de ley hasta anteproyectos, pasando por estadísticas de interés y otros recursos en formato electrónico.



8. **XarxaCORH.** Es el espacio restringido desde el cual los setenta y un gestores de recursos humanos (socios) interactúan virtualmente entre las sesiones presenciales de trabajo. Su formato parte de los subapartados siguientes:

8.1 *Conozcámonos.* Datos concretos de todos los miembros para poder localizarlos rápidamente (es la carta de presentación de los socios).

8.2 *Comuniquémonos.* Resumen histórico de los mensajes que se han enviado a las listas de distribución de la xarxaCORH, clasificados por temáticas. Es uno de los recursos más exitosos de la xarxaCORH, ya que permite acceder a una fuente de información muy valiosa de intercambio entre los socios a través de un sistema de búsqueda por palabra clave o fecha.

Aparte de las dos listas de distribución temáticas abiertas a todos los usuarios de la CORH,<sup>17</sup> a los responsables de recursos humanos de los ayuntamientos más grandes de la provincia, cuando adquieren la condición de socio, se les habilita el acceso a esta herramienta de comunicación, la lista de distribución de la xarxaCORH: *xarxacorh@l listes.diba.cat*. A partir de ese momento, pueden utilizar esta herramienta tan potente, que permite la comunicación interpersonal entre los setenta y un socios de la red.

Los socios de la xarxaCORH se organizan en siete grupos de trabajo, cada uno de los cuales tiene asignada una lista de distribución. La comunicación a través de cada lista grupal se limita a los integrantes del grupo. Así pues, además de la lista genérica entre los socios de la xarxaCORH, encontramos estas otras siete listas de distribución: *corh1@l listes.diba.es*, *corh2@l listes.diba.es*, *corh3@l listes.diba.es*, *corh4@l listes.diba.es*, *corh5@l listes.diba.es*, *corh6@l listes.diba.es* y *corh7@l listes.diba.es*.

8.3 *Compartamos.* Apartado restringido a los socios de esta comunidad en la que se recoge toda la documentación y los proyectos que se trabajan en las sesiones presenciales, así como otros documentos que no trascienden más allá de la xarxaCORH. Consta de los subapartados siguientes:

- *Sesiones de trabajo.* Se establece un calendario anual con la convocatoria de todas las sesiones de trabajo. Si se pulsa sobre las fechas, se puede acceder a los órdenes del día, las actas y otros documentos que están relacionados.
- *La hora jurídica.* Se agrupan y se clasifican los correos más destacados enviados a través de la lista de distribución *xarxacorh@l listes.diba.cat* con una vertiente jurídica y con la respuesta final de los asesores jurídicos del Servicio de Asistencia en Recursos Humanos de la Diputación de Barcelona.
- *Análisis de acuerdos y convenios.* Versión de acceso exclusivo para los socios. Se hacen comparaciones actualizadas en relación con el régimen de trabajo, los derechos económicos y las mejoras sociales de los ayuntamientos de la xarxaCORH.<sup>18</sup>

17. Véase la descripción del apartado *Enlistémonos*, pág. 38

18. Véase el apartado 3.4.3 para más información del estudio.

- *Los premanuales de la CORH.* Antes de la edición definitiva de las diferentes guías de trabajo, los grupos de la xarxaCORH proponen, contrastan y desarrollan las guías para su posterior difusión a todos los miembros de la Comunidad.
- *Estudio de ratios del cuerpo de policía local.* Versión restringida que compara datos de los cuerpos de la policía local de los ayuntamientos de la xarxaCORH relativos a la dotación de efectivos, la dedicación horaria y las retribuciones.<sup>19</sup>
- *Indicadores de gestión de recursos humanos.* Versión de acceso restringido con comparaciones actualizadas de diferentes indicadores de gestión de recursos humanos relativos al dimensionamiento, el absentismo, la formación, etc., de los diferentes ayuntamientos que forman parte de la xarxaCORH.<sup>20</sup>
- *Procedimientos en borrador.* Antes de su publicación en la Guía de procedimientos, la xarxaCORH propone, aporta, corrige, discute, valida y consensua los procedimientos que formarán parte del manual de gestión de recursos humanos.
- *Sistema de información de recursos humanos.* Recopilación de todo un conjunto de información útil que permite visualizar los datos relativos a un ayuntamiento en cuanto al programa de gestión de la nómina, el control horario, el registro de personal, los planes de pensiones o las actuaciones en prevención de riesgos laborales.
- *Miscelánea.* Recopilación de cualquier contenido informal o no clasificable en los apartados anteriormente mencionados, tales como fotografías de las sesiones de trabajo, material de interés, estudios en borradores...
- *CORHocio.* Herramienta que permite colgar cualquier tema «extralaboral» que se quiera compartir con los compañeros de la red.

8.4 *El blog de la xarxaCORH.* Espacio de actualización diaria con información dirigida de forma exclusiva a los socios de la xarxaCORH.

## 9. Otras unidades

9.1 *BuscaCORH.* En webs con una gran capacidad de datos, las herramientas de búsqueda son básicas si se tiene en cuenta la actualización constante de contenidos. Sin embargo, esta actualización no se debe considerar el sustituto de una organización clara de la navegación mediante menús y submenús. Los dos sistemas —búsqueda por subsistemas y procesos o por palabras clave— se complementan:


- Las búsquedas por subsistemas y procesos permiten que los usuarios accedan a toda la documentación que recoge la web sobre una materia determinada (consultas, leyes, sentencias, noticias, etc.).
- Las búsquedas por palabras clave ofrecen a los usuarios una lista de enlaces específicos para continuar la navegación, pero no aportan una visión global del carácter y la naturaleza de la información a la que remite cada uno de estos enlaces ni tampoco de la estructura que se ha utilizado.

19. Véase el apartado 3.4.1 para más información del estudio.

20. Véase el apartado 3.4.2 para más información del estudio.



The screenshot shows the website for the 'Comunidad de Recursos Humanos' (CORH) of the 'Diputació Barcelona'. The page features a navigation menu on the left with items like 'Inicio', 'CORH?', 'Recopilación', 'Legal', 'Comunicaciones', 'Herramientas', 'Comparando...', and 'Recursos'. Below the menu are sections for 'Busca en la CORH' (containing 'CercaCORH'), 'Utilidades' (with various utility links), and 'Sondeando...'. The main content area is titled 'CercaCORH' and explains that users can search by keyword or by subsystem/process. Two search forms are provided: 'Búsqueda por subsistemas y procesos' (with dropdowns for 'Planificació de personal' and 'Selecciona procÃ@es...') and 'Búsqueda por palabra clave' (with a text input field and a 'Cercar »' button). The page also includes a language selector for 'Català' and 'Castellano'.

9.2 **RSS.**  Tecnología que, de forma muy sencilla, permite recibir, directamente en el ordenador o en otros dispositivos personales, información actualizada de los contenidos de la web de la CORH, sin necesidad de visitar el portal. Esta información se actualiza automáticamente. Para recibir las novedades RSS de la web de la CORH, se debe disponer de un lector RSS o lector de noticias que permite estar automáticamente informado sobre las novedades en la web de la CORH.

9.3 **Cambio de palabra clave.** La web de la CORH es una página de carácter restringido que requiere unas claves personales para poder acceder a ella. En caso de que el usuario quiera cambiarlas, puede hacerlo a través de este apartado, en el que se pone a su disposición un formulario y las instrucciones necesarias para garantizar la seguridad que este cambio requiere.

9.4 **La CORH, también en castellano.** La CORH ha ido ganando territorio. A día de hoy son muchas las entidades públicas de fuera de Cataluña que integran la Comunidad de Recursos Humanos, hecho que ha creado, entre otras, la necesidad de traducir al castellano la web de la CORH. Actualmente, la web ofrece un 80% de sus contenidos traducidos a esta lengua. La opción «castellano/catalán» permite que el usuario pueda elegir entre un idioma u otro.

## 3. El espacio presencial

### 3.1 La xarxaCORH

La xarxaCORH es una plataforma formada por los responsables de personal de los ayuntamientos de más de 12.000 habitantes de la provincia de Barcelona desde la que comparten información, conocimientos y herramientas de trabajo para el beneficio mutuo.

La misión, la visión y los objetivos de la xarxaCORH son los siguientes:

#### Misión

- La xarxaCORH es una plataforma formada por los responsables de recursos humanos de setenta y un entes públicos locales que comparten información, conocimientos y herramientas de trabajo para el beneficio mutuo.

#### Visión

- La xarxaCORH se erige en una red de relación de gestores de personal que promueve el sentimiento de pertenencia y la confianza de sus miembros para compartir información real, fidedigna y útil de cara a la gestión diaria de personal.

#### Objetivos

- Facilitar que sus miembros se conozcan, interactúen y coincidan para resolver los problemas de la gestión diaria para que el gestor de personal no se encuentre *solo ante la adversidad*.
- Posibilitar a cualquier hora y desde cualquier lugar el acceso a una lista de distribución en la que se pueda encontrar soporte técnico o informativo de cualquiera de los setenta y un miembros o del equipo impulsor de la CORH.
- Trabajar en grupos de trabajo constituidos para diseñar herramientas de gestión de recursos humanos prácticas y aportar valor añadido a las que ya se han diseñado.
- Desarrollar un sistema de indicadores que permita tratar conjuntamente estas herramientas y actuar con información contrastada y fiable.
- Tomar decisiones colectivas entre todos los miembros de la xarxaCORH para mejorar la gestión de los recursos humanos en los ayuntamientos.

La restricción a un número limitado de gestores no debe excluir necesariamente la posibilidad de compartir herramientas o informaciones con el resto de miembros de la CORH. La misma evolución y consolidación de la xarxaCORH lleva implícitamente a definir vías de comunicación entre ambas opciones. Así, la xarxaCORH impulsa los contenidos y las temáticas de la CORH, ya que sus miembros son los verdaderos especialistas y directivos de las áreas de personal de los entes locales.

### 3.2 Los grupos de trabajo

Hay siete grupos de trabajo formados por setenta y una entidades locales de la provincia, agrupadas siguiendo tres criterios: geográfico; dimensión de la plantilla de personal, presupuestaria y censal; y problemáticas comunes. La distribución de los ayuntamientos es la siguiente:

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

### 3.3 Las sesiones de trabajo

Las sesiones de trabajo son trimestrales, cuatro por grupo distribuidas a lo largo del año (veinticuatro en total), a las que se convoca rotatoriamente a los diferentes municipios. Los asistentes siempre son las personas responsables de recursos humanos de las entidades locales convocadas, y el orden del día, previamente establecido, asegura la transversalidad de los temas tratados en las sesiones de los siete grupos de trabajo.

La mecánica de trabajo de los grupos es la siguiente:

- Se celebran cuatro sesiones de trabajo al año, una por estación. En total, se hacen veinticuatro sesiones anuales.
- Todas las sesiones están conducidas por el equipo de la CORH a partir de un orden del día.
- Las sesiones son multigrupales, para que todos los grupos de trabajo se conozcan y para tratar necesidades compartidas.
- Se convoca una sesión plenaria anual para todos los socios.
- Después de las sesiones, el equipo de la CORH redacta un acta con los temas tratados y los acuerdos adoptados, a los que se puede acceder a través del portal web, junto con otros materiales tratados en la sesión.



### 3.4 Los proyectos

Una de las finalidades principales que persigue la CORH es crear herramientas de trabajo prácticas para facilitar la toma de decisiones en la gestión diaria de los recursos humanos. Sin embargo, su diseño se reserva a su áter ego, la xarxaCORH, por las dificultades que conllevaría diversificar entornos de trabajo para todos los miembros de la CORH.

Los proyectos que están completamente consolidados y que se actualizan ejercicio por ejercicio son los siguientes:

| Proyecto                                      | Ejecución | Calendario de publicación                   |
|-----------------------------------------------|-----------|---------------------------------------------|
| Estudio de ratios del cuerpo de policía local | Anual     | 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013... |
| Indicadores de gestión                        | Bianual   | 2007, 2009, 2011...                         |
| Condiciones de trabajo                        | Cíclica   | 2008, 2010, 2011...                         |
| Guía de procedimientos                        | Periódica | Trimestral                                  |
| Gestión diaria de recursos humanos            | Continua  | Según las novedades                         |

#### 3.4.1 Proyecto de estudio de ratios del cuerpo de policía local

Durante el año 2006, se consideró que era necesario disponer de un estudio completo y fiable de datos relativos al cuerpo de la policía local por lo que respecta a la retribución, la dedicación y la dotación de efectivos. Los datos se contrastaron previamente de manera individual, en entrevistas personalizadas con los responsables de recursos humanos, y colectivamente, por medio de sesiones presenciales con los siete grupos de trabajo de la xarxaCORH. El objetivo de este trabajo no es otro que, por una parte, proporcionar herramientas a los gestores de personal para tomar decisiones y, por otra, hacer un diagnóstico global y detallado de la forma en que las entidades locales de más de 12.000 habitantes tratan un colectivo que, por dimensiones y preponderancia, es clave para entender el rumbo que toman determinadas políticas de recursos humanos municipales.

Con la voluntad de adaptarse a la realidad más práctica de la gestión de los cuerpos de la policía local, se ha ido reformulando el estudio en cada nueva edición y se han ido incorporando nuevas variables. Los indicadores y las ratios de análisis en la edición de este año<sup>21</sup> son los siguientes:

21. Séptima edición del *Estudio de ratios del cuerpo de policía local*. Datos de 2012.

- Ratios de dotación de efectivos:
  - Número de efectivos por cada 1.000 habitantes.
  - Kilómetros cuadrados cubiertos por cada policía local.
  - Dimensionamiento de la plantilla policial.
  - Mandos sobre el total de efectivos.
  - Efectivos de la policía local sobre la plantilla municipal.
  - Funcionarios en prácticas sobre el total de efectivos.
  - Plazas vacantes sobre el total de la plantilla policial.
  - Efectivos de la plantilla no policial que realiza tareas de apoyo a la policía.
  - Efectivos policiales dedicados a tareas no policiales.
  - Efectivos en segunda actividad y regulación.
  - Índice de movilidad anual.
- Ratios de dedicación horaria:
  - Jornada anual.
  - Horas extras por efectivo y porcentaje de efectivos que hace horas extras.
  - Distribución de las horas extras según la tipología.
  - Jornada efectivamente trabajada.
  - Indicadores de absentismo.
  - Organización horaria.
- Ratios de retribuciones:
  - Retribución total por efectivo: fija, pluses y productividad.
  - Retribución fija anual por efectivo: sueldo, complemento de destino y complemento específico.
  - Precio de la hora por efectivo.
  - Precio de la hora extra por efectivo.
  - Importe anual destinado a retribuir horas extras por efectivo.
  - Retribución total anual incorporando horas extras.
  - Factor de nocturnidad, festividad, festividad especial y prolongación de jornada.
  - Precio por asistencia a un juicio.
  - Retribuciones de los funcionarios en prácticas.
  - Retribución anual de la plantilla policial por habitante.
  - Peso de los conceptos salariales sobre el total.
  - Oscilación de los niveles de complemento de destino.
  - Comparativa retributiva con otros cuerpos policiales.

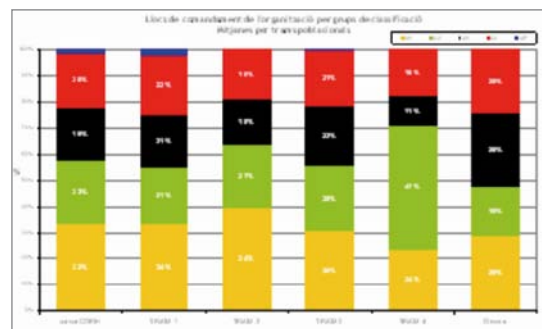
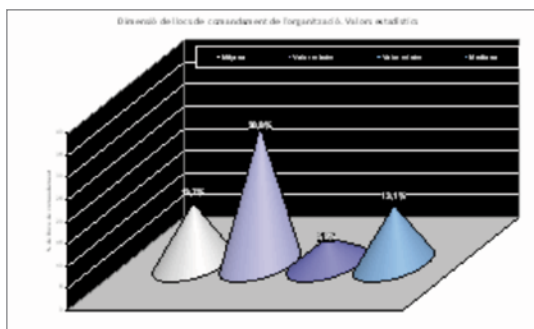
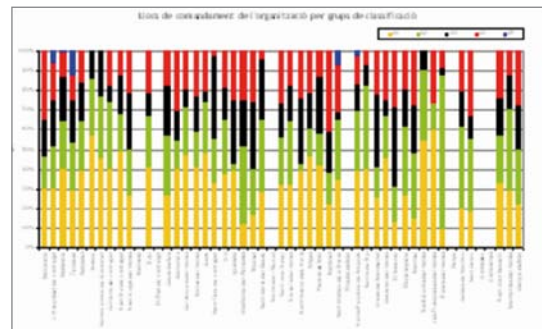
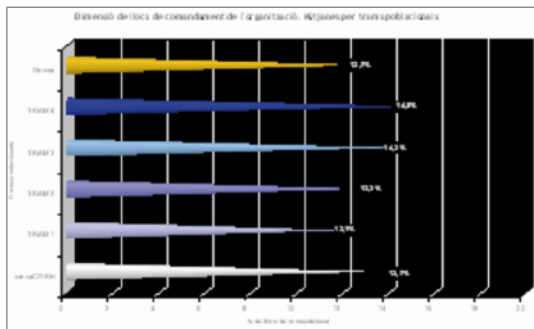


- Dimensionamiento:
  - Empleados públicos por cada 1.000 habitantes:
    - Empleados públicos por cada 1.000 habitantes según la plantilla directamente adscrita al Ayuntamiento.
    - Empleados públicos por cada 1.000 habitantes según todo el *holding* municipal.<sup>22</sup>
  - Dimensión del área de recursos humanos:
    - Dimensión del área de recursos humanos sobre el total de efectivos de plantilla.
    - Dimensión del área de recursos humanos sobre el total de trabajadores municipales.
    - Composición del departamento de recursos humanos para grupos de clasificación profesional.
  - Dimensión de los puestos de trabajo de mando:
    - Porcentaje de puestos de mando sobre el total de puestos.
    - Porcentaje de puestos de mando por grupos de clasificación.
  - Dimensión de determinados puestos sobre la estructura organizativa.
- Tiempo de trabajo:
  - Jornada anual:
    - Jornada ordinaria anual efectiva.
    - Jornada ponderada ordinaria anual efectiva.
  - Servicios extraordinarios por efectivo:
    - Número de horas anuales de servicios extraordinarios por efectivo.
    - Porcentaje de efectivos que hacen servicios extraordinarios.
    - Porcentaje de servicios extraordinarios por grupos de clasificación.
  - Coste de los servicios extraordinarios por efectivo.
  - Servicios extraordinarios en horas compensadas por efectivo.
  - Servicios extraordinarios sobre la masa salarial global.
- Absentismo:
  - Índice general de absentismo.
  - Índice de absentismo por incapacidad temporal.
  - Índice de absentismo por visitas médicas.
  - Incidencia de la incapacidad temporal sobre el absentismo global.
  - Incidencia de las visitas médicas sobre el absentismo global.
- Formación:
  - Coste de la formación por efectivo:
    - Coste de la formación por efectivo.

---

22. El *holding* municipal incorpora los organismos autónomos, las entidades públicas empresariales y las sociedades mercantiles con capital íntegramente público.

- Porcentaje de efectivos que han hecho formación.
- Alcance interno o externo de la formación.
- Relaciones laborales:
  - Horas sindicales anuales.
  - Liberados sindicales por ayuntamiento.
  - Tiempo medio de negociación.
- Retribución:
  - Abanico salarial:
    - Abanico salarial general.
    - Abanico salarial parcial.
  - Gastos retributivos sobre el presupuesto:
    - Gastos retributivos sobre el presupuesto inicial.
    - Gastos retributivos sobre el presupuesto ejecutado.
  - Gastos retributivos sobre los gastos corrientes:
    - Gastos retributivos sobre los gastos corrientes iniciales.
    - Gastos retributivos sobre los gastos corrientes ejecutados.
  - Gastos retributivos ejecutados sobre los iniciales.
  - Coste medio por trabajador.
  - Peso del complemento de productividad sobre la masa retributiva global.
  - Peso de la parte variable del complemento de productividad sobre el total de los complementos de productividad.
  - Precio por hora de determinados puestos de trabajo.

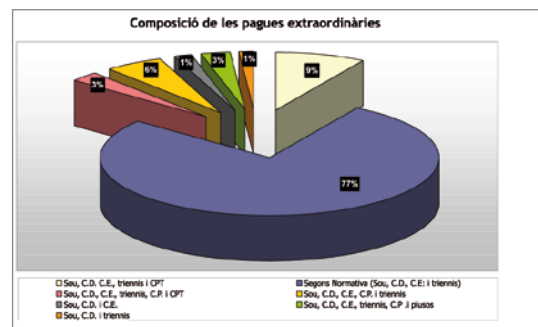
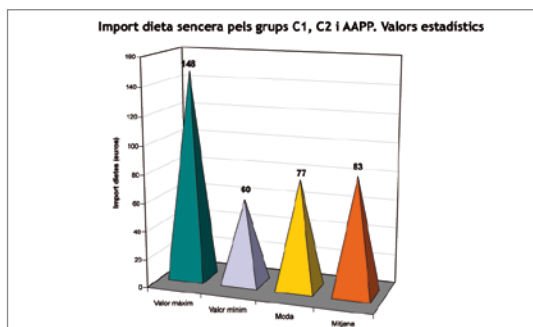
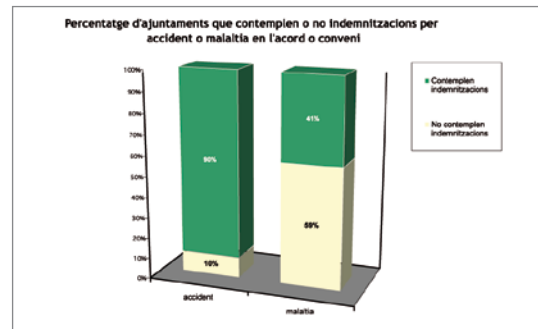
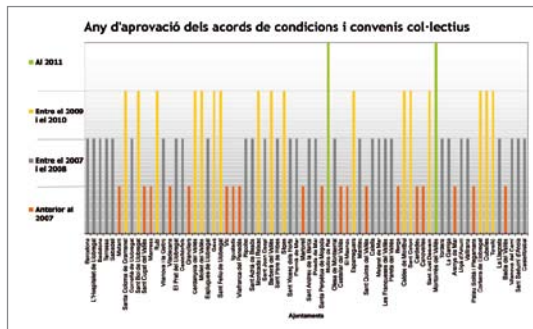


### 3.4.3 Análisis de las condiciones de trabajo

La xarxaCORH analiza periódicamente los acuerdos de las condiciones de trabajo y los convenios colectivos de los ayuntamientos de los que forman parte para buscar información comparativa que se erija en una verdadera herramienta de gestión para los responsables de recursos humanos. Las variables analizadas y comparadas se estructuran en tres bloques: régimen de trabajo, derechos económicos y mejoras sociales.

- Régimen de trabajo:
  - Permiso por intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad con hospitalización.
  - Permiso por intervención quirúrgica de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad sin hospitalización.
  - Permiso por accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - Permiso por muerte de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - Permiso por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
  - Permiso por traslado de domicilio.
  - Permiso por asuntos personales.
  - Permiso por paternidad.
  - Permiso por nacimiento, adopción o acogida.
  - Vacaciones anuales.
  - Permiso de flexibilidad horaria.
  - Regulación de las visitas médicas.
  - Reducción de jornada por el cuidado de familiares.
- Derechos económicos:
  - Composición de las pagas extraordinarias.
  - Complemento de productividad.
  - Indemnizaciones por razón de servicio.
  - Precio de las horas extraordinarias.
  - Horas extraordinarias compensadas en tiempo de descanso.
  - Fondo anual asignado a las secciones sindicales.
  - Factores del complemento específico relativos a la tipología de la jornada de trabajo.
  - Regulación de la carrera profesional.
- Mejoras sociales:
  - Jubilación anticipada.
  - Premio por jubilación.

- Premio por antigüedad.
- Plan de pensiones.
- Ayudas para gastos escolares para hijos menores de dieciocho años.
- Fondo social.
- Indemnización o seguro por accidente o enfermedad.
- Ayudas para cuidar de familiares con discapacidad.



### 3.4.4 Edición de un manual de procedimientos de gestión de recursos humanos

El objetivo de este proyecto no es otro que diseñar un manual práctico de procedimientos de un área de recursos humanos municipal en red. El proceso de cómo se ha llevado a cabo cada procedimiento, la descripción escrita de cómo se desarrollan las competencias de un ámbito funcional, incluye el análisis y las propuestas de los directivos de las áreas de recursos humanos de los entes locales de la provincia. Hasta hoy, los procedimientos contrastados y publicados en la web son los siguientes:

## Guía de procedimientos

---

Abono de la nómina mensual

---

Acogida de personal de nueva incorporación

---

Adscripción de funcionarios en comisión de servicios a otra administración

---

Adscripción en comisión de servicios de personal funcionario de otra corporación

---

Aprobación y/o modificación de la plantilla de personal

---

Aprobación y/o modificación de la relación de puestos de trabajo

---

Autorización de permuta

---

Confección y aprobación de oferta pública de empleo

---

Confección y/o modificación del registro de personal

---

Constitución de bolsas de trabajo para la contratación de personal

---

Contratación de personal laboral

---

Contratación temporal de fomento de trabajo para personas con discapacidades

---

Contrato de interinidad para sustitución de trabajadores con derecho o reserva de puesto de trabajo

---

Contrato de relevo para la sustitución de un trabajador jubilado parcialmente

---

Contrato de trabajo en prácticas

---

Control de presencia de los empleados/as públicos

---

Convocatoria de pruebas de selección de personal

---

Declaración de compatibilidad o de incompatibilidad

---

Elaboración de los capítulos 1 y 2 del presupuesto

---

Excedencia forzosa del personal funcionario

---

Excedencia por violencia de género

---

Excedencia voluntaria para cuidar de un familiar

---

Excedencia voluntaria para cuidar de los hijos

---

Excedencia voluntaria por interés particular

---

Expediente disciplinario por comisión de falta leve, grave o muy grave

---

Investigación de accidentes de trabajo

---

**Guía de procedimientos** *(continuación)*

---

Jubilación voluntaria del personal funcionario

---

Licencia por asuntos propios

---

Permiso de lactancia

---

Permiso de paternidad

---

Permiso para concurrir a exámenes y a otros procesos selectivos

---

Permiso por defunción, accidente, hospitalización o enfermedad grave de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad

---

Permiso por maternidad

---

Permiso por matrimonio de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad

---

Plan anual de prevención de riesgos laborales

---

Provisión de un puesto de trabajo por concurso de méritos

---

Provisión de un puesto de trabajo por libre designación

---

Reconocimiento de trabajadores en situación de segunda actividad

---

Reconocimiento de trienios

---

Reconocimiento del grado personal

---

Reducción de jornada para cuidar de hijos menores de dieciocho años afectados por cáncer o una enfermedad grave

---

Reducción de jornada para cuidar de hijos menores de seis años

---

Reducción de jornada por discapacidad legalmente reconocida

---

Reingreso al servicio activo

---

Remoción de un funcionario de un puesto de trabajo provisto por concurso de méritos

---

Situación administrativa y servicios especiales

---

Situación de servicios en otras administraciones

---

Toma de posesión del personal funcionario

---

Tramitación de accidentes de trabajo

---

Vigilancia de la salud

---

Diputació Barcelona



# CORH | Comunidad de Recursos Humanos

Català Castellano

- ↳ Inicio
- ↳ CORH?
- ↳ Recopilación
- ↳ Legal
- ↳ Comunicaciones
- ↳ Herramientas
  - Guía de procedimientos
  - Guía de puestos de trabajo
  - Modelario
  - Instrumentales
  - Indicadores de gestión
- ↳ Comparando...
- ↳ Recursos

**Busca en la CORH**

• CercaCORH

**Utilidades**

- 0 nuevos mensajes!
- 0 posts nuevos!
- Quincenales?
- Ya somos 1771!
- La CORH como inicio
- La CORH como favorita
- Cambio de palabra clave
- 2 Permutes noves
- Paseo por la CORH

**Sondeando...**

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

## Guía de Procedimientos

Estamos diseñando, en red, un manual de procedimientos práctico de un área de recursos humanos municipal!. El proceso de confección de cada procedimiento, descripción escrita de cómo se llevan a cabo las competencias de un ámbito funcional, cuenta con el análisis y propuestas de los mandos de áreas de recursos humanos de los entes locales de la provincia. ¡Participa en este proceso!



### Búsqueda de procedimientos

Seleccionar entre la totalidad de procedimientos:

Procedimiento:

**Cercar »**

### Búsqueda por palabra clave

Palabra clave:

**Cercar »**

### Búsqueda por subsistemas y procesos

1. Escoge el Subsistema:

### Nuevos procedimientos

- 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
- Reducció de jornada per cura de fills menors de 18 anys afectats per càncer o malaltia

### 3.4.5 Análisis de la gestión diaria de recursos humanos

Finalmente, la xarxaCORH controla una buena parte de las variables que gestiona un departamento de recursos humanos por medio de una comparativa periódica. Así pues, se trata, de una forma actualizada, la gestión diaria de las setenta y una entidades locales que forman parte de la CORH en los ámbitos siguientes:

- Nómina:
  - Programa utilizado.
  - Tiempo de elaboración (en días).
  - Número de personas que intervienen.
  - Fecha de cierre (día del mes).

- Registro de personal:
  - Control informatizado o control con expedientes. Programa utilizado.
  - Actos registrados en los expedientes.
  - Protección de datos de carácter personal.
- Control horario:
  - Programa utilizado.
  - Posibilidad de fichar desde el puesto de trabajo.
  - Periodicidad de los datos de tiempo de dedicación diaria (personas/horas) y tipo de acción derivada.
- Prevención de riesgos laborales:
  - Servicio propio o contratado.
  - Especialidades contratadas.
  - Coste total del servicio ajeno (en euros).
  - Número de delegados de prevención.
- Plan de pensiones:
  - Existencia.
  - Entidad gestora.
  - Entidad depositaria.

### 3.4.6 Otros proyectos

Una de las prioridades del equipo de la CORH es observar y detectar las necesidades cambiantes de los setenta ayuntamientos que conforman la xarxaCORH. Es por este motivo que, actuando de forma proactiva, se han llevado a cabo, además de los estudios de edición periódica, diversos proyectos con el objetivo de dar respuesta a esta demanda. De entre todos los proyectos, destacan los siguientes:

- *Taller monográfico sobre planes de carrera.* Ante las inquietudes de los ayuntamientos de la xarxaCORH respecto al diseño y la aplicación concreta de un plan de carrera profesional, en 2010 la CORH impulsó el desarrollo de una serie de talleres de trabajo, eminentemente prácticos, centrados en este tema. En concreto, sirvieron para contrastar modelos de carrera aplicados a diferentes administraciones públicas y también la adaptabilidad de los diferentes modelos en cada organización y, en definitiva, para crear una hoja de ruta para diseñar y aplicar un plan de carrera según las especificidades de cada ayuntamiento.
- *Acuerdo de condiciones de trabajo y convenio colectivo tipo de los ayuntamientos de la xarxaCORH.* Este proyecto nació con el objetivo de establecer las bases para definir una estrategia compartida de negociación colectiva entre los ayuntamientos de la xarxaCORH. Se concreta en la elaboración y la aprobación conjunta de dos textos —el acuerdo de condiciones de trabajo y el convenio colectivo *tipo*— que, fruto del consenso, establecen unos mínimos comunes neces-

rios que deben facilitar los procesos de negociación colectiva de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Los autores de esta herramienta —los socios de la xarxaCORH— se comprometen, voluntariamente, a aplicar las condiciones consensuadas a sus organizaciones y a adaptarlas a cada realidad municipal particular. Se presenta como una herramienta «viva» que se irá modificando en función de las novedades normativas que se vayan publicando y de las diferentes interpretaciones que se vayan haciendo, siempre desde el consenso de los ayuntamientos de la xarxaCORH.

Se establecen unos contenidos mínimos que van desde las condiciones de trabajo (jornada de trabajo y calendario laboral, dedicaciones horarias, descanso, vacaciones, permisos y licencias, excedencias, reducciones de jornada o controles horarios) hasta las condiciones retributivas (incremento de las retribuciones o conceptos retributivos), pasando por aspectos relacionados con las mejoras sociales, seguridad y salud laboral, derechos sindicales y de representación, o planes de igualdad. Su contenido se desglosa en los apartados siguientes:

- Disposiciones generales:
  - Ámbito personal.
  - Ámbito temporal.
  - Comisión paritaria.
- Condiciones de trabajo:
  - Jornada de trabajo y calendario laboral.
  - Dedicaciones horarias ordinarias.
  - Dedicaciones horarias no ordinarias.
  - Descanso dentro de la jornada laboral.
  - Descanso entre jornadas.
  - Descanso semanal.
  - Vacaciones.
  - Permisos y licencias retribuidas:
    - Permisos retribuidos.
    - Licencias retribuidas.
  - Permisos y licencias no retribuidas.
  - Excedencias.
  - Reducciones de jornada.
  - Control horario y justificación de ausencias.
- Condiciones retributivas:
  - Incremento de las retribuciones.
  - Conceptos retributivos:
    - Retribuciones básicas.
    - Retribuciones complementarias.
    - Otras retribuciones.
- Mejoras sociales.
- Seguridad y salud laboral.



- Derechos sindicales y de representación.
- Plan de igualdad.
- Anexo: condiciones de aplicación y puestos de trabajo sometidos a las diferentes modalidades horarias no ordinarias.
- **Guía de horario y jornadas extraordinarias.** Es un documento que parte del análisis de los acuerdos de condiciones de trabajo y los convenios colectivos de los ayuntamientos de la xarxaCORH y que plantea una definición clara, concisa y consensuada de las jornadas y tipologías horarias de trabajo. Es una herramienta que puede ser útil para aquellos que están en proceso de revisión o definición formal de estos conceptos o para aquellos que tengan como objetivo redefinir algunos aspectos de los acuerdos o convenios colectivos. Se concibe como un manual o una guía de las tipologías horarias y jornadas, ordinarias y extraordinarias, que incluye el mapa de puestos correspondiente a cada dedicación, así como una propuesta de cuantificación económica de las diferentes tipologías horarias.

Su contenido incluye:

- Horario y jornada.
- Alcance del estudio y análisis del escenario actual.
- Propuesta de regulación de las dedicaciones horarias no ordinarias «puras»:
  - Autorregulación horaria.
  - Disponibilidad.
  - Más dedicación.
- Propuesta de regulación de las dedicaciones horarias no ordinarias «combinatorias»:
  - Plena dedicación.
  - Dedicación exclusiva.
- Mapa de puestos de dedicaciones horarias no ordinarias.
- Cuantificación económica de las dedicaciones extraordinarias:
  - Análisis retributiva de horarios y jornadas extraordinarias en acuerdos y convenios.
  - Propuesta de asignación retributiva en los horarios y jornadas extraordinarias:
    - Sobre cómo llegamos a la retribución total y desglosada de un puesto de trabajo.
    - Sobre cómo llegamos a desglosar los factores de dedicación del complemento específico.
    - Sobre cómo llegamos a desglosar los subfactores del factor dedicación del complemento específico.
  - Cuantificación económica del factor de dedicación extraordinaria por puesto de trabajo.



## 4. El futuro de la CORH

El proyecto transversal, de gestión del conocimiento y de creación de una red de profesionales dedicados a la gestión de los recursos humanos en el ámbito público, que se materializó hace siete años en la Comunidad de Recursos Humanos o CORH, es ya una realidad plenamente consolidada.

A lo largo de estos años, ni el espacio virtual ni el presencial han dejado de crecer y expandirse, tanto en términos cuantitativos como cualitativos. Así pues, en términos cuantitativos, el espacio presencial lo ha hecho con la ampliación de socios, estudios y otras herramientas, y el espacio virtual, con el crecimiento del número de usuarios, apartados y materiales referenciados. En términos cualitativos, el espacio presencial ha crecido y se ha expandido con la mejora de los contenidos tratados y la profundización del sentimiento de «pertenencia» a una comunidad; y el espacio virtual, con la incorporación de nuevas funcionalidades de la web.

Ahora bien, en el contexto actual y en el entorno en que nos movemos, es evidente que las necesidades de los usuarios de la CORH son cambiantes. Y este hecho implica una adaptación constante del proyecto y una búsqueda de la mejora continua. Y es precisamente esta necesidad de perseguir la mejora continua y de adaptarse a las necesidades de nuestros usuarios, intrínseca al proyecto de la CORH, la que no permite afirmar que los objetivos de la CORH se hayan alcanzado.

Así pues, las necesidades cambiantes de los usuarios de la CORH son las que marcan el destino y los objetivos inmediatos que nos fijamos como impulsores del proyecto. Entre otras, se pueden destacar:

En el ámbito presencial:

- Avanzar en la codecisión o la toma de decisiones colectiva en el marco de la xarxaCORH. Una vez se comparte información y se dispone de herramientas e instrumentos que ayudan a tomar decisiones, es necesario que la xarxaCORH, como plataforma de profesionales, actúe estratégicamente, decidiendo de forma conjunta en relación con unas problemáticas que son compartidas.
- Reforzar el carácter práctico y participativo de las sesiones de trabajo. Aunque ya hace un tiempo que se trabaja en esta línea, haciendo que los socios de la red participen cada vez más en los contenidos de las sesiones, es importante «empoderar» a los responsables de recursos humanos como verdaderos motores de la Comunidad.

En el ámbito virtual:

- Ampliar la presencia «geográfica» de la CORH fuera del territorio catalán. La CORH, a través de los profesionales que forman parte de ella, está presente en seiscientas administraciones públicas tanto de dentro y fuera de la provincia como de fuera de Cataluña, sobre todo desde que el portal web ofrece la versión castellana. Sin embargo, todavía le queda mucho recorrido por hacer.
- Disponer del 100% del contenido de la web de la CORH en castellano, precisamente para facilitar la ampliación de usuarios de habla hispana (actualmente el 80% de los contenidos están traducidos al castellano).
- Repensar y adaptar apartados y contenidos ya existentes en la web a las nuevas necesidades y tendencias, incorporando, por ejemplo, la posibilidad de descargarse libros en formato electrónico o reforzando la presencia de la CORH en las redes sociales de carácter profesional.
- Fomentar e incentivar el uso de las numerosas posibilidades de interacción y participación activa que ofrece la web a sus usuarios, tales como proponer materiales que se pueden incluir, recomendar contenidos o correcciones, hacer sugerencias, etc.

Hace siete años que se inició un proyecto concebido en torno a tres conceptos básicos: la gestión del conocimiento, el trabajo en red y la gestión de recursos humanos. La Comunidad de Recursos Humanos (CORH) dispone de un espacio presencial y virtual que tiene como misión compartir y gestionar el conocimiento entre los profesionales dedicados al mundo de la gestión de recursos humanos en la Administración pública, de modo que se convierte en una red relacional que promueve el sentimiento de pertenencia y la confianza de sus miembros con el fin de compartir información real, fidedigna y útil para la gestión diaria.

La edición de este dossier tiene como objetivo presentar la evolución del proyecto y analizar los resultados y las perspectivas de futuro.



**Diputació  
Barcelona**  
xarxa de municipis

Diputación de Barcelona  
Área de Presidencia  
Gerencia de Servicios de Asistencia al Gobierno Local  
Oficina de Proyectos Transversales y de Apoyo a la Gestión  
Recinto Escuela Industrial. Edificio 14, 2º  
Comte d'Urgell, 187 · 08036 Barcelona  
Tel. 934 049 180  
corh@diba.cat  
<http://corh.diba.cat/>