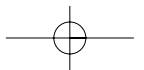
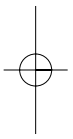
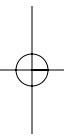


MARTES 22 DE NOVIEMBRE

**PROGRAMA DE "IDEAS EN ACCIÓN"
DEL AYUNTAMIENTO DE VITORIA-GASTEIZ**

15. PONENCIA: Carmen Rodríguez Díaz
Servicio de Gestión de Calidad
del Departamento de Función
Pública del Ayuntamiento de
Victoria-Gasteiz



**MARTES 22 DE NOVIEMBRE**

CONTEXTO DE ACTUACIÓN

Desde la premisa de que las personas son el principal valor de cualquier organización o empresa, el Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz ha sido consciente de que son las personas creativas quienes, desde el conocimiento, el talento y la innovación, tienen la posibilidad de aportar una visión plural, que impulse su política de mejora continua y la generación de nuevas oportunidades.

Personas que promueven la eficacia, tanto en la actual gestión, como en la capacidad de respuesta ante los nuevos retos que, día a día, se presentan y que hay que abordar con enfoques de modernización y con criterios de calidad para lograr una nueva perspectiva en la manera de gestionar la administración pública del siglo XXI.

Para plasmar esta realidad ha puesto en marcha los espacios e instrumentos necesarios capaces de fomentar e impulsar la creatividad y participación de los empleados municipales, de su capital humano y, a finales del pasado año, hizo público un Programa, con la denominación de “Ideas en Acción”, destinado a crear una estructura para lograr los siguientes fines:

- Fomentar la creatividad para conseguir satisfacción personal
- Propiciar la participación, como fuente de estímulo y motivación
- Potenciar la puesta en marcha de ideas e iniciativas
- Mejorar las actitudes, dirigiéndolas al progreso en el trabajo
- Gestionar el conocimiento aportado
- Aumentar la calidad de los servicios
- Obtener un reconocimiento tangible

Sabedor que la implicación de los Órganos de Gobierno era garantía indispensable para el éxito del mismo, a la hora de hacer efectivas todas las medidas que en él se contemplan en cuanto a la gestión, valoración y reconocimiento de las diferentes ideas a surgir, expresó, de forma individualizada, a todo el personal, el firme compromiso de ejecución.

TÉCNICA DEL PROGRAMA

Sin perder de vista los objetivos generales, centrados en un beneficio mutuo y común de la organización y su personal, nos merece especial atención enumerar los **OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- a) Potenciar la comunicación, optimizar la gestión del conocimiento y el trabajo en equipo, con una participación efectiva.
- b) Involucrar a los/as empleados/as en la gestión de la organización municipal.

MARTES 22 DE NOVIEMBRE

- c) Estimular a los/as empleados/as para identificar mejoras y resolver problemas.
- d) Animar a las jefaturas para implantar mejoras en su trabajo diario y de forma rápida.
- e) Maximizar el rendimiento laboral de las personas que configuran la organización.
- f) Contribuir al progreso en calidad, organización y seguridad.

Considerado lo anterior, el desarrollo del Programa se centra en la articulación del procedimiento de gestión de una Idea, valoración y reconocimiento, desde que se presenta, hasta su implantación o, por el contrario, su declaración de inviabilidad.

Su estructura y relación se ajusta esquemáticamente a la siguiente

SÍNTESIS DEL PROCESO

Identidad de una idea

Una idea es una iniciativa que identifica una oportunidad de mejora y aporta una solución. Debe de indicar QUÉ va a mejorarse y CÓMO debe realizarse dicha mejora. Además una idea tiene que ser Original Concreta y Realista.

Materias sobre las que proponer ideas

Sobre cualquiera a excepción de

- Negociación Colectiva
- Contratos de Trabajo
- Contratación con Terceros
- Régimen y Normativas de obligado cumplimiento

Proponentes

- Todos/as los/as trabajadores/as del Ayuntamiento de Vitoria-Gasteiz
- Individualmente o en grupo
- Excepción: puestos de complemento de destino 28 o superior, así como personal asesor y político.

Forma de presentación

En el impreso establecido.

Se obtendrá en:

- Oficinas de Atención al Ciudadano
- Departamento de Función Pública o
- Dependencias propias.

MARTES 22 DE NOVIEMBRE

Se entregará en:

- Registro General
- Oficinas de Atención al Ciudadano o
- Departamento de Función Pública

**Tramitación –personas u órganos intervinientes,
con competencias y funciones definidas-**

Registro General	Recepciona
Director de Departamento o Jefe de Servicio General	Conoce. Valida.
Jefe inmediato del autor o responsable del servicio afectado	Informa sobre la viabilidad
Otros expertos	Emiten informes complementarios
Técnico Gestor	Determina la viabilidad o no. Valora. Propone a la Comisión de Control
Comisión de Control	Decide la aceptación o rechazo Propone el reconocimiento Propone la implementación Resuelve las reclamaciones
Concejal/a delegado/a del área correspondiente	Resuelve la implementación
Concejal/a delegado/a del área de Función Pública	Resuelve el reconocimiento
Dirección de Departamento o Jefatura de Servicio General	Implementa la idea
Alcalde-Presidente	Resuelve la implementación en todo el Ayuntamiento Resuelve la concesión de premios especiales

Criterios de valoración

- A) Valor de la Idea, subdividido en:
- A.1. Dificultad en la identificación del problema
 - A.2. Dificultad en la elaboración de la solución aportada
- B) Rendimiento de la Idea, dos tipos:
- B.1. Rendimiento económico
 - B.2. Rendimiento funcional

A estos criterios se aplican tablas numéricas de valoración


MARTES 22 DE NOVIEMBRE

Requisitos para ser premiada

Una idea se premia cuando obtenga un nivel de RENDIMIENTO SUPERIOR A 0,00 y se haya DETERMINADO SU IMPLANTACIÓN.

Clases de premios

- Económicos, hasta 600 €.
- Permiso retribuido hasta 6 días de asueto.
- Siempre, felicitación personal y acreditación como mérito en expediente.
- Obsequio de bienvenida.
- Premio especial

Misión de los responsables de los departamentos y/o servicios en el desarrollo del programa

- RECEPCIONAR a la mayor inmediatez la iniciativa presentada.
- ANALIZARLA y emitir informe fundado sobre su viabilidad EN EL PLAZO DE DIEZ DIAS, AMPLIABLE A UN MES.
- FACILITAR Y ESTIMULAR el fomento de las ideas en el ámbito de su competencia.
- COLABORAR en la prestación de asesoramiento e informes, con la Comisión de Control.
- IMPLEMENTAR, a la mayor brevedad posible, las ideas que hayan sido aprobadas

SECUENCIA DE ACCIONES

Preliminares

Diciembre 2003	Decisión, para implantar en 2004
Mayo-Julio 2004	Elaboración del Proyecto - Programa
Julio-Septiembre 2004	Formación por expertos aTécnicos
Septiembre 2004	Programa definitivo
Octubre 2004	Elaboración de la Guía del Programa
Noviembre 2004	Campaña de Lanzamiento <ul style="list-style-type: none"> • Reuniones Informativas-Formativas • Comunicación a empleados sobre envío personalizado de la Guía • Convocatoria Concurso de Ideas

MARTES 22 DE NOVIEMBRE

Diciembre 2004 Presentación oficial del Programa
 Envío personalizado Guía a empleados
Implantación: Entrada en vigor del Programa

Posteriores a la puesta en marcha

Febrero 2005 Resolución Concurso de Ideas
 Acto de reconocimiento del Alcalde con
 entrega de obsequios

Febrero-Junio 2005 Seguimiento del Programa por E.A.R.
 Evaluación continua

Marzo-Abril 2005 Exposición trabajos Concurso de Ideas

Marzo-Julio 2005 Sesiones de la Comisión de Control
 Inserción de artículos informativo-formativos
 en la Revista de Comunicación Interna

Marzo-Agosto 2005 Información en la Web del empleado

Junio 2005 Formación por expertos a Técnicos

Futuras a corto plazo

Septiembre-Diciembre 2005 Formación empleados: Talleres de Creatividad
 Implicación a empleados en ideas
 para proyectos concretos de gestión:
 -Convocatoria de Concurso de Ideas-
 Información continua
 Acto reconocimiento del Alcalde
 Evaluación primer año de vigencia
 Consideración de inquietudes detectadas

MARTES 22 DE NOVIEMBRE

RESULTADOS

1.- Dentro de la campaña de lanzamiento del Programa, con el objeto de “calentar motores” se convocó un Concurso de Ideas para la elaboración de un logotipo representativo del Plan de Comunicación Interna, proponiendo a los empleados municipales una primera oportunidad para empezar a ser creativos.

Se presentaron **24 trabajos**. Participaron **12 personas**.

(Cabe destacar el alto nivel de las obras, tanto por su originalidad como por su excelente presentación y capacidad técnica).

Se concedió al ganador un premio en metálico de 600 €, haciéndosele entrega también de un Diploma y un obsequio particular de la Alcaldía.

Igualmente, a todos los demás participantes se les entregó un Diploma y un obsequio particular de la Alcaldía.

2.- Desde la entrada en vigor del Programa hasta el día de la fecha se han **presentado 37 ideas**. De ellas 33 son individuales y 4 grupales.

3.- La Comisión de Control se ha pronunciado **a favor de 3 propuestas** y ha **rechazado 18**.

Las **3 ideas** aceptadas han sido **premiadas** de acuerdo a la siguiente valoración:

37,50 € y 1,5 días de vacaciones, la primera (inclusión de código de edificio en programa de nóminas para facilitar reparto)

25,00 € y 2,0 días de vacaciones, la segunda (inclusión en impreso solicitud ciudadanos apartado para correo electrónico)

37,50 € y 2,5 días de vacaciones, la tercera (identificación por colores las llaves de acceso a distintas zonas de edificios municipales)

La primera está en fase de implementación y las otras dos ya se han implantado.

De las 18 propuestas rechazadas, **7 se han considerado inviables**, bien por no ser compatibles con los criterios de los superiores jerárquicos informantes, bien por sobrepasar competencias municipales, o bien por no existir equilibrio entre el esfuerzo a realizar para una posible implantación con la previsible obtención de resultados.

Las otras **11 no han conseguido obtener la calificación de Idea**, en el sentido de no ser originales, es decir, las líneas de actuación propuestas se contemplan ya en planes de trabajo de los departamentos o servicios a que se dirigen, o de no aportar soluciones ni desarrollo a la pretensión que exponen.

MARTES 22 DE NOVIEMBRE

4.- Quedan en la actualidad 16 iniciativas por resolver.

De ellas, catorce están pendientes de informe de calificación, una en desarrollo y mayor concreción solicitado al autor y una en trámite de resolución por la Comisión de Control.

CONCLUSIONES

Del análisis de los resultados obtenidos hasta el momento, aún considerando que todavía es pronto para hacer una evaluación válida del efecto causado por el Programa en la plantilla municipal, existen ya ciertos indicadores que descubren determinados aspectos a tener en consideración:

- En estos nueve meses de recorrido, se ha descubierto la necesidad de una gran parte del colectivo de trabajadores de “decir cosas”, de manifestar inquietudes y de que éstas se escuchen. Unas veces son ideas, otras sugerencias o meras peticiones, confundidas en un envoltorio común. Para responder al vacío detectado existe ya el compromiso de la búsqueda de otro foro donde se traten y den salida las iniciativas de mejora detectadas que, sin fundamentación de “Idea”, puedan valorarse como inquietudes de progreso.
- Es de tener en consideración el no homogéneo impacto del Programa dentro de los distintos Departamentos. La participación se centra en el 50% de ellos, y existe una notable diferencia en su concurrencia. Esta oscila entre un 32,5% de propuestas devenidas del de mayor implicación, pasando por el 16,5%, 13%, 5,4% (6) y 2,7% (2). Las diferencias de respuesta conlleva a plantearnos futuras actuaciones de formación-dinamización selectiva.
- Dado lo novedoso del Programa sobre todo para una Administración, -con posibilidad de transferirse a otras- y que el trayecto de desarrollo aún es corto, se ha detectado que algunas de las propuestas presentadas todavía carecen de la identidad necesaria para considerarlas “Ideas” o éstas, en algún caso son utópicas. De ello se deduce que se deben sumar esfuerzos formativos-informativos para que el concepto sea comprendido o interpretado en todo su calado por el personal receptor.
- El índice de participación de la plantilla municipal en el Programa -sobre 2.200 personas, 37 ideas presentadas en nueve meses de andadura- si, a primera vista, pudiera considerarse escaso, las organizaciones, expertas en sistemas similares consultadas, valoran su efectividad desde la perspectiva de la no existencia de una “cultura” de aportación de ideas por parte de los trabajadores de esta Institución, que habrán de ir adquiriendo, hasta convertirse en una función más dentro de sus tareas.
- El Programa en sí está abierto a mejoras que, incluso, posibiliten la modificación de su proceso.

