

PREMIOS NOVAGOB EXCELENCIA 2025

Gestión de Personas en las administraciones públicas

Listado de
candidaturas

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

ÍNDICE

1. Encuentros Intergeneracionales Del Programa Embajadores/As De Gestión Del Conocimiento	3
2. Cundinamarca Siempre En Clase	6
3. Proyecto Comtalento «marañón»: Modelo De Gestión Por Competencias Para El Desarrollo Del Talento.....	9
4. Anexpal: Inteligencia Colectiva Para La Gestión De Personas	12
5. Carrera Profesional Horizontal: Hacía Un Modelo De Gestión Pública Más Innovador, Eficiente Y Centrado En Las Personas.....	16

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



1. Encuentros Intergeneracionales del Programa Embajadores/as de Gestión del Conocimiento

Instituto Andaluz De Administración Pública (IAAP) (España)

Resumen de la iniciativa:

Los Encuentros Intergeneracionales del IAAP facilitan espacios de intercambio de experiencias y conocimientos entre personas empleadas públicas de diferentes generaciones, promoviendo la transferencia de saberes y abordando el reto del relevo generacional. Desde 2017, se han realizado siete encuentros en la Junta de Andalucía, tanto en ámbitos específicos como sanidad, inspección de servicios, medio ambiente como en ámbito general en el caso de la gestión de subvenciones. El objetivo es fortalecer la colaboración, la innovación y la mejora continua en la administración pública andaluza.

Público objetivo:

El público objetivo son las personas empleadas públicas de la administración andaluza, en particular aquellas en activo y en proceso de relevo generacional, incluyendo técnicos, gestores y responsables de diferentes áreas y niveles jerárquicos. También se dirigen a futuros líderes y a profesionales interesados en la gestión del conocimiento y la innovación en el sector público, promoviendo una cultura de colaboración y aprendizaje intergeneracional

Innovación aportada:

La iniciativa es innovadora al crear espacios estructurados para el intercambio intergeneracional en el sector público, promoviendo la transferencia de conocimientos en un contexto de cambio generacional. Se

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

han empleado metodologías participativas como World Café, talleres colaborativos y proyectos conjuntos, fomentando la co-creación y el aprendizaje mutuo.

Cada encuentro ha seguido fases de diagnóstico (identificación de conocimientos críticos, necesidades del colectivo y buenas prácticas), ideación (generación de ideas y contenedores de conocimiento) y retrospectivas (medición de resultados y aprendizajes). Además, se ha incorporado la innovación social mediante la creación de equipos que trabajan como comunidades de práctica y la creación de repositorios digitales, facilitando la continuidad y escalabilidad.

Grado de colaboración:

La iniciativa ha promovido una colaboración intra-administrativa significativa, involucrando a empleados públicos de diferentes departamentos y niveles jerárquicos en todos los encuentros (seis encuentros en cuerpos específicos y uno en un área administrativa transversal). Además, se ha fomentado la colaboración inter-administrativa, estableciendo alianzas con otras instituciones públicas para compartir buenas prácticas y proyectos colaborativos. La participación activa de los empleados en mesas de trabajo, talleres y proyectos conjuntos ha sido clave para fortalecer la red de colaboración y promover una cultura de gestión del conocimiento abierta y participativa en la administración andaluza.

Escalabilidad del proyecto:

La estructura y metodología de los Encuentros Intergeneracionales son fácilmente replicables en otras administraciones públicas y organizaciones del sector público o privado, ya que el reto del relevo generacional se presenta de manera general en nuestra sociedad. Su potencial de escalabilidad es alto, ya que puede ajustarse a diferentes contextos y ámbitos, promoviendo la transferencia de conocimientos, preservación de la experiencia, la innovación y la colaboración intergeneracional en distintas organizaciones, y en distintas áreas de contenido, contribuyendo a fortalecer la gestión del conocimiento y la cultura de aprendizaje continuo.

Resultados y mecanismos de medición:



Gestión de personas en las administraciones públicas

El mayor impacto de esta metodología ha sido contribuir a que la disciplina de la gestión del conocimiento sea reconocida y el testigo recogido por las instituciones autonómicas, incorporándose por primera vez la “gestión del conocimiento” como uno de los pivotes fundamentales de la nueva Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía.

- Art. 28.2.b → Derecho a recibir información. Sistema de gestión del conocimiento para transferir.
- Art. 48 → Deber de transferir el conocimiento.

En cuanto a la evaluación de la metodología, se han realizado valoraciones utilizando la retrospectivas con los equipos participantes y también con el equipo motor del diseño del Encuentro como herramienta de valoración.

La principal conclusión ha sido la alta valoración de la utilidad entre las personas participantes así como el aumento de conexión y colaboración entre colectivo senior y junior en las unidades y áreas administrativas donde se han llevado a cabo los encuentros.

Equilibrio coste-beneficio

La inversión en la realización del Encuentro es reducida ya que la personas que lideran el encuentro pertenecen al Programa Embajadores/as del Conocimiento y dedican su tiempo a este proyecto que incluye el estudio del colectivo, diseño del taller, facilitación del encuentro y seguimiento de los entregables que surgen del mismo, de manera voluntaria.

Además el encuentro se realiza en el marco de una acción formativa incluida en el Plan de Formación de la Junta de Andalucía. Beneficia con aprendizajes para las personas, eficacia para la organización y mejor servicio a la ciudadanía.

Sostenibilidad

El encuentro, que inicialmente se realizaba en el marco de una acción formativa con carácter emergente y ocasional, se incluye desde 2023 en el Itinerario formativo de Gestión del Conocimiento dentro del Plan de Formación anual para la Junta de Andalucía y cuya ejecución es de obligado cumplimiento.

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Enlaces de interés: [Link 1.](#)

2. CUNDINAMARCA SIEMPRE EN CLASE

Gobernación de Cundinamarca (Colombia)

Resumen de la iniciativa:

Es una plataforma digital interoperativa desarrollada inhouse, que afianza la estrategia de gestión del talento humano del sector de educación de docentes, directivos y administrativos de 108 municipios del departamento. Promoviendo mayor eficacia a través de la sistematización de procesos clave de gestión educativa como traslados, validación de planta, horas licencias y estímulos, fortaleciendo la transparencia, eficiencia y trazabilidad. Promueve la equidad, el reconocimiento profesional, la autogestión y una cultura institucional basada en la transparencia, el mérito y el bienestar laboral

Público objetivo:

12.260 Docentes, directivos docentes, administrativos de las instituciones educativas de 275 instituciones educativas de 108 municipios no certificados del departamento.

Docentes a nivel nacional que se quieran presentar a vacantes del departamento.

Funcionarios de la Secretaría de Educación Departamental permitiéndoles la interoperatividad con otras plataformas de orden nacional para los reportes al Ministerio de Educación Nacional.

Innovación aportada:

Está desarrollada con arquitectura modular escalable y enfoque territorial. Se desarrolló mediante fases de proceso de innovación. 1. El diagnóstico: escucha activa en mesas de trabajo sobre las problemáticas de: los rectores referentes a los tiempos y distancia para remitir los reportes, los docentes frente a la falta de transparencia en los procesos de traslados, vacantes,

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

estímulos entre otros. 2. Diseño de los diferentes módulos. 3. Se realizaron pruebas y ajustes finales acorde a la experiencia de los usuarios de la plataforma. 4. Se realizan pruebas de interoperabilidad con plataformas nacionales como Sistema Maestro y Humano garantizando la transferencia de información. 5. Evaluación y Seguimiento: Encuestas y desarrollo de nuevos módulos acorde a nuevas necesidades.

Grado de colaboración:

Cundinamarca Siempre en Clase se basa en una colaboración sólida. A nivel intra-administrativo, articula capacidades de la Secretaría de Educación aporta los desarrolladores, el talento humano para la realización de las mesas de trabajo con docentes, rectores, equipos administrativos, sindicatos y veedores. La Secretaria de transformación digital apoyó técnico y asignó un servidor exclusivo con especificaciones robustas de hardware. Consolidando una infraestructura tecnológica escalable, capaz de adaptarse al crecimiento progresivo de usuarios, funcionalidades y volumen de datos.

A nivel inter-administrativo, coordinó con el Ministerio de Educación Nacional la interoperatividad con dos plataformas.

Escalabilidad del proyecto:

La plataforma fue desarrollada con recursos y talento humano público, garantizando independencia, sostenibilidad y apropiación institucional.

Su diseño modular permite ser adoptado por otras entidades educativas subnacionales ajustando parámetros locales, sin modificar el núcleo técnico. Usa tecnologías accesibles y estándares abiertos. Incluye documentación técnica, manuales y estructuras de datos replicables.

Se ha realizado benchmarking mediante la transferencia de conocimiento a otras instituciones de índole departamental y a municipios certificados en educación que han visto la plataforma como una herramienta económica y sostenible.

Resultados y mecanismos de medición:

Se poseen resultados cuantitativos y cualitativos que han permitido la evaluación mediante indicadores de uso, eficiencia y trazabilidad. Mediante

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

una línea base y la revisión del tiempo con la plataforma se evidenció la reducción del 60% en tiempos administrativos. El sistema ha generado 1.4 millones de horas extras certificadas, más de 14.000 hojas de vida digitalizadas y más de 2.800 nombramientos realizados. Se gestionaron 902 solicitudes de protección laboral con total trazabilidad. Se eliminaron más de 200.000 documentos físicos.

Adicionalmente, se han realizado encuestas cualitativas a los usuarios de la plataforma que han permitido las mejoras.

Adicionalmente, cada módulo genera reportes automáticos y bitácoras, facilitando auditoría y mejora continua. Las encuestas internas reflejan altos niveles de satisfacción y utilidad percibida.

Equilibrio coste beneficio

La plataforma logró un equilibrio coste/beneficio, al negociar licenciamiento perpetuo, ser desarrollada y se realiza mantenimiento por funcionarios públicos de la gobernación. Adicionalmente, la sistematización de los procesos ha generado una reducción en consumo de papel, tiempo de trámite y reducción de errores.

Adicionalmente, ha reducido gastos de traslado de personal de la Secretaria que debían realizar los trámites en los 108 municipios.

Sostenibilidad

La plataforma no solo tiene garantizada su sostenibilidad, también su adaptabilidad a los nuevos desafíos de la gestión del talento humano. Desde el inicio se desarrolló con servidor exclusivo, licencia perpetua de Windows Server y soporte institucional mediante el presupuesto de modernización. La solución es mantenida y actualizada por personal de planta. Su diseño modular permite integrar nuevos procesos según la evolución normativa, asegurando continuidad y escalabilidad técnica sin depender de terceros.

Enlaces de interés: [Link 1.](#) [Link 2.](#)

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



3. Proyecto CoMTalento «Marañón»: modelo de gestión por competencias para el desarrollo del talento.

**Hospital General Universitario «Gregorio Marañón»
(España)**

Resumen del proyecto:

CoMTalento «Marañón» es un proyecto de innovación en gestión de personas: un modelo de desarrollo profesional basado en competencias. Responde a tres retos: nuevo perfil de pacientes; innovación tecnológica que exige reingeniería de procesos y actualización permanente; escasez del talento, con importante recambio generacional y juniors con nuevas motivaciones. Alineado con modelos de calidad, promueve el liderazgo participativo, la evaluación continua y la formación adaptada, mejorando con ello la calidad asistencial y la satisfacción profesional en un entorno de alta complejidad.

Público objetivo:

CoMTalento incluye a todos los profesionales del hospital; con una implantación paulatina y agrupado en subproyectos: personal sanitario y no sanitario (talento por fidelizar); mandos intermedios y líderes (talento senior); y personal de Formación Sanitaria Especializada, (talento por atraer). Todos cuentan con un perfil competencial que integra competencias técnicas, soft skills, criterios de acreditación de competencias e indicadores de evaluación anual que permiten el diseño de un Programa de Desarrollo Individual (PDI), orientado al desarrollo profesional y a la excelencia asistencial.

Innovación aportada:

Las principales características de CoMTalento que hacen a esta experiencia pionera son:

- Responde a requerimientos normativos y estándares de calidad.

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

- Establece un mapa competencial que define conocimientos y habilidades necesarios para actividades complejas.
- Prioriza el conocimiento frente a las funciones.
- Involucra activamente a los líderes en el diseño de perfiles.
- Promueve el liderazgo participativo con entrevistas de feedback estructuradas y PDIs.
- Asocia la formación a itinerarios competenciales y cuenta con un programa de mentoring.

El proyecto tiene descrito objetivos estratégicos y operativos con sus KPI's, con una implantación escalonada, procesos normalizados, siguiendo la misma metodología: prototipado, pretest, análisis de resultados, cambios y mejoras, difusión e implantación.

El modelo se ha implementado en fases:

- Fase 1: Diseño del prototipo y pretest en tres servicios, con formación a líderes.
- Fase 2: Incorporación de mejoras y despliegue en 43 servicios.
- Fase 3: Ampliación continua a nuevos servicios, desarrollo de líderes y residentes.

Grado de colaboración:

CoMTalento es un proyecto colaborativo, diseñado íntegramente por el hospital. Concebido inicialmente como proyecto de definición de perfiles competenciales, siendo asesorados por la Dirección General de RRHH y RRLL del Servicio Madrileño de Salud, ha evolucionado a un modelo integral de desarrollo profesional. Actualmente integra acciones de distintas direcciones del hospital bajo cuatro líneas estratégicas. Contamos con:

- Grupos de trabajo para la descripción del perfil competencial: son los mandos y sus equipos los que lo definen.
- Comité operativo del modelo de competencias de líderes.
- Grupo director de tutores y residentes.
- Grupos de trabajo específicos con participación de profesionales: formación, innovación tecnológica, descripción de soft skills y metodología de evaluación.

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

Escalabilidad del proyecto:

La situación actual —escasez de profesionales, recambio generacional, necesidad de actualización continua y procesos de selección no perfilados—, hacen necesario nuevas formas de identificar necesidades y seleccionar a los mejores profesionales. CoMTalento lo permite, siendo factible su adaptación a otras organizaciones públicas.

El proyecto ha despertado el interés de instituciones sanitarias y no sanitarias públicas, escuelas de negocio, colegios y sociedades profesionales. Reconocido como best practice por JCI, finalista en los premios New Medical Economics 2024, y ganador del premio Profesor Barea 2024 en la categoría de desarrollo profesional para la mejora de la atención sanitaria.

Resultados y mecanismos de medición:

A 31 de diciembre de 2024:

- Alcance total. 4.700 profesionales han realizado autoevaluación y evaluación anual (66% de los efectivos totales del hospital)
- Capacitación de líderes. Se han dedicado más de 600 horas de acompañamiento a líderes. En la primera edición del Programa mentoring «Marañón», participaron 31 líderes con un grado de satisfacción de 9 sobre 10.
- Difusión del modelo: Se han realizado 113 horas de formación en los servicios y 11 desayunos de trabajo «Café con competencias» grado de satisfacción de 8,92 sobre 10.
- Itinerarios formativos competenciales. Se han diseñado e implantado diversos itinerarios, incluyendo competencias de organización y gestión y habilidades sociales y directivas, así como itinerarios en áreas transversales (igualdad, violencia y acoso, humanización, calidad, competencias digitales y RCP)
- Selección por competencias. Se han realizado 77 procesos de selección basados en competencias.
- Indicadores de satisfacción de los profesionales. Según la encuesta de clima laboral de octubre de 2023, se han mejorado los indicadores de satisfacción con el trabajo, con factores personales y el índice de satisfacción global recomendando el hospital.

Equilibrio coste-beneficio:

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

El proyecto se ha desarrollado con recursos humanos y técnicos propios. Para su despliegue, el hospital incorporó dos profesionales del Grupo Técnico de la Función Administrativa a la Dirección de Recursos Humanos. El coste se centra en las horas de trabajo dedicadas por los equipos, el desarrollo de una herramienta informática específica y programas de desarrollo directivo para mandos. Este enfoque ha permitido un coste notablemente inferior al de una posible externalización completa, obteniendo un retorno muy positivo en términos de resultados y sostenibilidad.

Sostenibilidad:

El hospital cuenta con un área específica en la Dirección de Recursos Humanos encargada de diseñar y dar continuidad al modelo. Esta unidad gestiona el despliegue, el acompañamiento y formación a responsables y el seguimiento de líneas estratégicas. Además, se está desarrollando una aplicación informática que permitirá mapear el talento y detectar áreas competenciales prioritarias. La implementación escalonada facilita la adaptación del modelo a las necesidades cambiantes de cada servicio y del hospital en su conjunto.

Enlaces de interés: [Link 1.](#)

4. ANEXPAL: Inteligencia colectiva para la gestión de personas

Asociación ANEXPAL (España)

Organiza:



Anfitrión:



Patrocina:



Gestión de personas en las administraciones públicas

Resumen del proyecto:

ANEXPAL es una red de profesionales de RRHH en la administración local que promueve la mejora continua a través de la colaboración.

Creada en 2019 por un grupo de personas que decidieron compartir sus experiencias para responder a retos comunes.

Su valor reside en las personas que forman parte de la asociación y que, de forma voluntaria comparten conocimiento y generan sinergias entre ayuntamientos de todas las CCAA.

Nuestra clave de éxito: La inteligencia colectiva aplicada a responder en tiempo real a los retos del día a día a través de una comunidad activa, útil y sostenible.

Público objetivo:

El público objetivo de la red ANEXPAL son todas las personas que trabajan en los servicios de RRHH en la administración local, diputaciones y cabildos, donde se aglutina un 21% de los empleos del sector público.

La red de colaboración atiende tanto a personal técnico como directivo. Se dirige a quienes gestionan personas en entornos cambiantes y jurídicamente complejos, que afrontan retos como la digitalización, la negociación colectiva, las jubilaciones.

Reúne a profesionales de todos los niveles y CCAA, conectando entidades.

Innovación aportada:

La creación de ANEXPAL en 2019 supuso una innovación sin precedentes: una red profesional, especializada en RRHH en la administración local. Frente al aislamiento y la falta de espacios compartidos, ANEXPAL ofrece una comunidad horizontal, ágil y profesional que responde a los retos diarios de quienes gestionan personas en el sector público.

Su innovación se basa en una herramienta sencilla pero de enorme utilidad práctica: el uso del WhatsApp como 'Inteligencia colectiva' una IA muy humana para compartir soluciones al instante, en las dificultades que encontramos cada día, encuentros virtuales, congresos, y sinergias formativas.

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

Las fases del proceso han sido:

1. Observar y analizar el vacío existente para el intercambio de experiencias en la administración local
2. Ideación y prototipado a través de una estructura asociativa, con estatutos propios
3. Experimentación de la idea original a través de encuentros, congresos, jornadas, cafés.
4. Escalado y crecimiento en asociados con alianzas y actividades constantes.
5. Consolidación en una red viva, útil y descentralizada.

Grado de colaboración:

ANEXPAL articula una potente colaboración interadministrativa, conectando ayuntamientos de todos los tamaños y signos políticos.

A nivel público-privado, mantiene alianzas con entidades como SAVIA, EsPúblico, Aranzadi, NUTCO, ADDECO y Consultores de Gestión Pública, que patrocinan y coorganizan actividades.

Colabora también con otras entidades públicas como COSITAL, ACATPAL, AVTPAL, Asociación de Dirección Pública Profesional, INAP, IVAP, FEMP y NovaGob.

El ámbito Universitario es también clave en nuestro proyecto. Esta colaboración es especialmente significativa para abordar la aplicación de desarrollos legislativos y jurisprudenciales.

Escalabilidad del proyecto:

El modelo de ANEXPAL es replicable en otros niveles de la administración pública porque nace del voluntariado y la aportación desinteresada de las personas asociadas. Su estructura ligera, digital y descentralizada permite escalar la red sin perder agilidad. Está diseñado desde las personas y para las personas apostando por la inteligencia colectiva y el compromiso voluntario.

Se han establecido vínculos con redes y asociaciones similares lo que ha facilitado el intercambio de buenas prácticas y refuerza su potencial de expansión. Muchas de las actividades son abiertas, gratuitas y accesibles, lo que multiplica su alcance y hace posible su reproducción sin necesidad de grandes recursos.

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

Resultados y mecanismos de medición:

Nuestro grupo Socios ANEXPAL de WhatsApp es nuestro elemento diferenciador. Aglutina más de 130 profesionales activos a través de los cuales compartimos soluciones a problemas reales en tiempo real.

Medimos el impacto mediante encuestas, participación en canales digitales y retroalimentación directa. Los resultados muestran una red valorada, dinámica y con alta capacidad de respuesta.

Desde 2019, ANEXPAL ha organizado tres congresos nacionales. El número de asistentes y ponentes en los tres congresos son el mejor indicador de un crecimiento sostenido; habiendo evolucionado de 150 a 250 asistentes.

El congreso más reciente, celebrado hace escasos días, se han dado cita más de 30 ponentes con temáticas de vanguardia.

Trimestralmente se organizan cafés virtuales y elaboramos colectivamente materiales técnicos como la guía sobre evaluación del desempeño con Adecco o recomendaciones anuales sobre la planificación del Presupuesto de Capítulo I.

En las acciones de formación han participado más de 400 personas.

Equilibrio coste-beneficio:

El equilibrio se basa en el voluntariado activo, la digitalización y el apoyo de colaboradores públicos y privados sin dependencia económica. ANEXPAL no recibe subvenciones.

Las actividades son accesibles, de alta calidad y organizadas con recursos mínimos, multiplicando su retorno profesional, social y organizativo.

Las personas que desean asociarse pagan una cuota anual que les permite acceder gratuitamente a la mayoría de las actividades, acceso libre a consultas en el grupo de WhatsApp y los documentos de elaboración colectiva, así como una cuota reducida en los congresos.

Sostenibilidad:

ANEXPAL se sostiene por el compromiso personal de sus miembros, una estructura organizativa flexible y alianzas estratégicas. La descentralización territorial, la neutralidad económica y el enfoque colaborativo aseguran su

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

continuidad. El relevo en responsabilidades y la diversidad de perfiles garantizan una red dinámica, abierta y sostenible a largo plazo.

Enlaces de interés: [Link 1](#). [Link 2](#). [Link 3](#).

5. Carrera profesional horizontal: Hacia un modelo de gestión pública más innovador, eficiente y centrado en las personas.

Ayuntamiento de Dénia (España)

Resumen del proyecto:

El Ayuntamiento de Dénia presenta un sistema de Carrera Profesional Horizontal innovador, centrado en las personas y en la mejora del servicio público. No se trata solo de un mecanismo retributivo, sino de un modelo estratégico que pone en valor el compromiso, el desempeño, la experiencia, el aprendizaje continuo y la calidad del trabajo del personal municipal, sin necesidad de cambiar de puesto. El sistema digitalizado es clave para medir y evaluar el rendimiento, lo que nos permite motivar, retener talento y avanzar hacia una gestión pública más eficiente.

Público objetivo:

El proyecto se dirige al personal municipal, impulsando su aprendizaje continuo, reconociendo su desarrollo profesional y reteniendo su talento en nuestra entidad; a personal responsable político y técnico, alineando el plan de mandato con los objetivos estratégicos para garantizar una gestión eficiente; a la representación sindical, implicada en un sistema justo y transparente; a la ciudadanía, como beneficiaria de servicios públicos de calidad; y a otras administraciones interesadas en modelos innovadores digitalizados basados en la evaluación del desempeño.

Innovación aportada:

La implantación de la Carrera Profesional Horizontal en Dénia ha seguido un proceso estructurado de innovación.

Organiza:



Anfitrión:



Patrocina:



Gestión de personas en las administraciones públicas

1. Exploración: Se analizaron el TREBEP, experiencias de otras entidades y necesidades internas, liderando además el grupo de trabajo “Carrera Profesional Horizontal” de AVTPAL.
2. Ideación y diseño: Con asesoramiento técnico del Ayuntamiento de València, se elaboró un reglamento propio, co-creado y negociado con la parte política y sindical, acompañado de formación para todo el equipo negociador.
3. Prototipo: Se realizó una evaluación en el servicio de Personal para mejorar y rediseñar.
4. Implementación:
 - Factor 1 – Evaluación del rendimiento: Instrucción y puesta en marcha (octubre 2023)
 - Reglamento aprobado (enero 2024)
 - Abono del complemento (enero 2024)
 - Digitalización del sistema (marzo 2025)
 - Factor 2 – Evaluación del desempeño: análisis (2024) e instrucción (2025)
 - Factor 3 – Formación, transferencia e innovación: en desarrollo
5. Evaluación y mejora: Se revisaron los resultados iniciales con reuniones personalizadas con apoyo externo, ajustando herramientas y procesos.

Cada fase incluye acciones de comunicación, formación e información.

Grado de colaboración:

Se ha promovido una colaboración activa en varios niveles:

- Intra-administrativa, con una alta implicación del personal municipal mediante jornadas formativas, participación en el diseño de objetivos estratégicos por áreas y la creación de una Comisión de Garantías.
- Inter-administrativa, con el asesoramiento técnico del Ayuntamiento de València, visitas a otras entidades como Riba Roja o Benidorm, compartir y mejorar proyecto en InnovaciónxPropósito, en Anexpal y AVTPAL, compartiendo aprendizajes con otras entidades.
- Colaboración público-privada, mediante el apoyo de consultoras especializadas (Nutco y Savia) y personal senior jubilado (Jose Vicente Cortés) que han acompañado el diseño, digitalización y evaluación del sistema.

Organiza:



Anfitrión:



Patrocina:



Gestión de personas en las administraciones públicas

Escalabilidad del proyecto:

La iniciativa es totalmente replicable y escalable. Su diseño flexible, basado en objetivos, desempeño, formación e innovación, permite adaptarlo a diferentes realidades organizativas. La experiencia de Dénia con el título "Como implantar la CPH y no morir en el intento" ha sido presentada y compartida en Seminarios del IVASPE, Congresos como Novagob 2023, ANEXPAL 2025 y CNIS 2025, Encuentros Nacionales de Gestión de Personas 2024 y 2025, jornadas de AVTPAL así como en InnovaciónxPropósito.

Resultados y mecanismos de medición:

La evaluación del rendimiento permite obtener resultados cuantitativos a partir de los tres tipos de objetivos aprobados: colectivos del servicio, transversales de la organización y del plan de mandato. Los resultados se registran y analizan digitalmente mediante una Matriz de Resultados, que garantiza datos precisos y cuantificables, facilitando el análisis riguroso y los ajustes necesarios para mejorar el desempeño organizativo. Paralelamente, se ha fortalecido la alineación entre objetivos políticos y de gestión, favoreciendo una comunicación más fluida y una acción coordinada.

La evaluación del desempeño funcional y contextual (competencias y habilidades) a través de las entrevistas conductuales y cuestionarios permite reconocer y premiar objetivamente el buen hacer del personal, lo que ha incrementado su implicación, motivación y permanencia en la organización. Todo ello repercute positivamente en el clima laboral y consolida una cultura organizativa centrada en la mejora continua. El factor 3 favorece el crecimiento profesional y la creatividad en la organización.

Equilibrio coste-beneficio

La implantación de la Carrera Profesional Horizontal no es una opción, sino una obligación legal para las administraciones y un derecho del personal público. Hemos logrado un equilibrio coste/beneficio gracias a un modelo basado en la colaboración entre equipos técnicos, sindicales y políticos, y apoyado por otras administraciones. La digitalización del sistema optimiza recursos, reduce burocracia y facilita datos clave para la mejora continua y la toma de decisiones compartida.

Sostenibilidad

Para garantizar la sostenibilidad del sistema de Carrera Profesional Horizontal, se ha diseñado una implantación progresiva, acompañada de formación, comunicación y negociación. La digitalización del sistema permite

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:



Gestión de personas en las administraciones públicas

su medición, mantenimiento y mejora constante. La Comisión de Garantías asegura su equidad, y la transparencia está garantizada: todo el personal conoce sus objetivos, personal evaluador/a, resultados y accede a toda la información publicada en la plataforma.

Enlaces de interés: [Link 1.](#)

Organiza:



Anfitrión:



Patrocinan:

