

Plan de Relevo Generacional de la Administración Regional

Dirección General de Función Pública



Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional

Visión general

La Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional sienta las bases de una planificación sistematizada y de una transformación de los recursos humanos de la Administración Regional.

Se constituye por 7 Ejes principales que se desglosan en líneas y medidas de transformación.

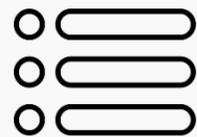
Los Ejes de Transformación se conforman partiendo de un diagnóstico inicial y deben considerarse como un instrumento dinámico que ha de adaptarse o replantearse en función de su grado de cumplimiento, de la evolución de la problemática de los recursos humanos y de cómo transcurra el escenario económico.



Plan de Relevo Generacional



La Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional incluye el Plan de Relevo Generacional de la Administración Regional, en el Eje de Transformación 1 (ET1), relativo a la Planificación Inteligente de Recursos Humanos.



LINEA DE ACTUACIÓN L.1.3.

Plan de Relevo Generacional



LINEA DE ACTUACIÓN L.1.4.

Gestión y transferencia del
conocimiento

Objetivos



Permitir a la Administración Regional plantearse el sentido y la finalidad de algunos de los puestos de trabajo que queden vacantes en los próximos años con motivo del envejecimiento de las plantillas.



Realizar una adecuada gestión del relevo generacional en la Función Pública Regional fomentando las iniciativas, procesos y recursos que permitan el aprovechamiento del capital intelectual de la Organización.



Finalidad

Llevar a cabo un relevo ordenado y planificado, particularmente, en los puestos o unidades considerados más sensibles o críticos de la Administración Regional.



Minimizar la pérdida de conocimiento corporativo consecuencia del elevado número de jubilaciones previstas a corto y medio plazo.



Sistematizar y documentar los procesos críticos para su uso ante una situación de relevo de personal extensible a otros supuestos.



Gestión del Plan



Fase 1 - Análisis de los puestos ocupados por las personas que se jubilarán en los próximos 6 meses (o en el siguiente año natural).



Dirección General de Función Pública
Secretarías Generales de las Consejerías
Direcciones de los Organismos Autónomos

Fase 2 - Detección y transferencia del conocimiento crítico de las personas que se van a jubilar.



Dirección General de Función Pública
Escuela de Formación e Innovación de la
Administración Pública

Fase 1 - Análisis de los puestos ocupados por las personas que se jubilarán en los próximos 6 meses (o en el siguiente año natural)



Acción 1

Estudio y análisis de los puestos que van a quedar vacantes por jubilación del personal empleado público.



Acción 2

Revisión de los perfiles y las funciones de los puestos para su adaptación a los cambios organizativos y tecnológicos.



Acción 3

Propuesta de mantenimiento, reconfiguración o supresión de los puestos analizados.

Fase 2 - Detección y transferencia del conocimiento crítico de las personas que se van a jubilar



Acción 1

Análisis y aplicación de las medidas para posibilitar el aseguramiento, conservación y transmisión del conocimiento crítico.

Acción 2

Configuración de los mecanismos facilitadores de la transferencia del conocimiento:

- Creación de un puesto de naturaleza temporal.

Acción 3

Protocolo de Gestión del Subprograma de Relevo Generacional:

- Jornada formativa.
- Curso específico.
- Comunidad de Práctica.
- Mentoring.



Seguimiento del Plan 2021 - 2023

Analizados 533 puestos de trabajo ocupados por personal empleado público que se jubila (2º semestre 2022)

➤ 486 puestos de trabajo no precisan ninguna medida de reconfiguración ni de transmisión de conocimientos.

➤ 47 puestos de trabajo se ha propuesto su reconfiguración mediante modificación de la Relación de Puestos de Trabajo.

➤ Hasta octubre de 2022, se han llevado a cabo 23 modificaciones de puestos de las propuestas por las Consejerías y Organismos.

➤ 9 susceptibles de una actuación de Mentoring.

➤ 2 inscritos en el Subprograma de Relevó Generacional de la EFIAP.



Análisis de un total de 146 puestos de trabajo.

En 21 casos se ha detectado la existencia de conocimientos críticos con actuaciones de gestión y transferencia de ese conocimiento

Primer semestre 2023

Nuevas acciones



Creación de una Unidad de Apoyo en la Dirección General de Función Pública que sirva de punto de asesoramiento y dinamización del proceso de análisis de los perfiles.



Proyecto piloto para la incorporación de nuevos perfiles STEM.



¡Muchas gracias!



Región de Murcia
Consejería de Economía, Hacienda
y Administración Digital
Secretaría Autonómica de Hacienda

Dirección General de Función Pública



**ESTRATEGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN
DE LA FUNCIÓN PÚBLICA REGIONAL**

