

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

2. AUTORIDADES Y PERSONAL

Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital

4402 Orden de 17 de junio de 2021 de la Consejería de Economía, Hacienda y Administración Digital, por la que se modifica la Orden de 30 de enero de 2020, de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se aprueba el Plan Bienal de Formación del Personal al Servicio de la Administración Regional y Local de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2020-2021, mediante la incorporación del Programa de Aprendizaje Intergeneracional.

El entorno de disrupción global que actualmente estamos viviendo provocado, entre otras cosas, además de por la COVID-19, por la revolución tecnológica y digital imperante tanto en el ámbito público como privado, hace que el papel que debemos adoptar las distintas Administraciones públicas en momentos como el actual sea distinto del de hace apenas unos meses atrás.

La gran revolución de las últimas décadas se da en el campo del conocimiento, que se liga al factor humano como protagonista y que se relaciona con los procesos de innovación y cambio en las organizaciones.

Por otra parte, el conocimiento personal cuando es compartido y se vincula a las necesidades de las organizaciones se convierte en un factor clave para la innovación y en un medio para reforzar la cultura colectiva y la colaboración. Pero, sin perjuicio de lo anterior, los efectos positivos que puede tener el organizar y compartir el conocimiento existente sólo serán tales si se gestiona de manera adecuada.

Pero además existe otro factor a tener en cuenta en este momento en la Administración pública y que nos debe servir para impulsar metodologías de transmisión del conocimiento que en otros tiempos no fueron tan apremiantes, se trata del intenso número de jubilaciones que se van a producir en los próximos años con un incremento anual progresivo que nos llevará a perder el 25 por ciento de la plantilla en el plazo de 10 años.

La Gestión del Conocimiento se podría definir de manera simple como la sistematización del conocimiento para que esté a disposición de los integrantes de la organización, bajo la premisa clave de que el conocimiento que se tiene que gestionar está dentro de las organizaciones, está en las personas. No obstante, la gestión del conocimiento debe centrarse en el llamado «conocimiento crítico» como aquel que deben poseer las personas para asegurar que la organización cumple su misión corporativa y alcanza sus objetivos estratégicos.

Por otra parte, una gestión del conocimiento orientada a facilitar la resolución de los principales retos de la organización y centrada en los requerimientos de las personas posibilita que éstas realicen mejor su trabajo e inviertan menos tiempo en la resolución de dudas. Además, el reconocimiento de sus aportaciones es uno de los factores motivacionales más valorados.

La Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional ya propone trabajar en este sentido en la Línea de Transformación 1.3 "Plan de Relevo Generacional" contenida en su primer eje destinado a la "Gestión Inteligente de los Recursos Humanos".

Dicho Plan estará destinado a afrontar el elevado número de jubilaciones que se producirán en los próximos años, y que permitirá el cuestionamiento sobre el sentido y finalidad de algunos puestos de trabajo que queden vacantes como consecuencia de las jubilaciones con el fin de mantenerlos en su estado actual o modificar sus funciones y responsabilidades para atender las nuevas necesidades de la Administración.

Para ello se propone disponer de un buen diagnóstico de prospectiva demográfica sobre cuáles son los diferentes sectores o ámbitos en los que se producirán las próximas jubilaciones y qué puestos críticos se verán afectados por esa salida de personal y cómo reparar esa pérdida previsible.

Por otro lado, la Orden de 30 de enero de 2020, de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se aprueba el Plan Bienal de Formación del personal al servicio de la Administración regional y local de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para los años 2020 y 2021 (BORM n.º 30, de 6 de febrero) establece en su Dispongo Segundo la estructura del referido Plan Bienal, a través de una serie de programas y áreas.

Resulta necesario, a partir de lo anteriormente expuesto, la modificación de la referida Orden de 30 de enero de 2020 mediante la incorporación de un nuevo programa formativo denominado de "Aprendizaje intergeneracional" que venga a completar los ya existentes y previstos en dicha Orden, teniendo lugar mediante la oportuna Resolución de la Dirección General de Función Pública la convocatoria específica del referido programa, el cual estará dirigido específicamente al personal empleado público de la Administración Regional que presta servicios en el ámbito de administración y servicios.

Por lo expuesto, y en virtud de las atribuciones que me confiere el artículo 12.2.b) del Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, en relación con el artículo 5 del Decreto del Presidente n.º 34/2021, de 3 de abril, de reorganización de la Administración Regional (Suplemento número 4 del BORM n.º 75, de 3 de abril),

Dispongo:

Primero.- Aprobar la modificación de la Orden de 30 de enero de 2020 mediante la incorporación del Programa de Aprendizaje Intergeneracional.

1.- Aprobar la modificación de la Orden de 30 de enero de 2020, de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se aprueba el Plan Bienal de Formación del personal al servicio de la Administración regional y local de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para los años 2020 y 2021 (BORM n.º 30, de 6 de febrero), mediante la incorporación del Programa de Aprendizaje Intergeneracional, añadiéndose a los ya previstos en la citada Orden.

2.- El referido Programa de Aprendizaje Intergeneracional constará a su vez de dos subprogramas:

2.1.- Subprograma de Relevo Generacional: dirigido a la gestión del conocimiento de quiénes están próximos a su jubilación o se han jubilado recientemente.

2.2.- Subprograma de Acogida: dirigido a la gestión del conocimiento de quiénes acceden a un puesto de nuevo ingreso como consecuencia de procesos de ingreso (selección) o de provisión de puestos (concurso de méritos u otros sistemas de movilidad).

Segundo.- Publicación de convocatorias específicas del programa.

Las convocatorias específicas del programa formativo previsto en la presente Orden se aprobarán por la Dirección General de Función Pública y se publicarán en el Boletín Oficial de la Región de Murcia y, a efectos informativos, en la web de la EFIAP y en redes sociales.

Disposición final. Única.

En todo lo no expresamente previsto en esta Orden y en la Resolución que en su caso la desarrolle, será de aplicación lo previsto en la Orden de 30 de enero de 2020 de la Consejería de Presidencia y Hacienda por la que se aprueba el Plan Bienal de Formación del personal al servicio de la Administración regional y local de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia para los años 2020 y 2021 (BORM n.º 30, de 6 de febrero).

Disposición derogatoria. Única.

Quedan derogadas todas las disposiciones de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en la presente Orden.

Murcia, 17 de junio de 2021.—El Consejero de Economía, Hacienda y Administración Digital, Javier Celdrán Lorente.