

I. COMUNIDAD AUTÓNOMA

3. OTRAS DISPOSICIONES

Consejería de Presidencia y Hacienda

1782 Resolución de 8 de marzo de 2021, de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, por la que se dispone la publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 16 febrero de 2021, sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 4 de marzo de 2021.

En fecha 4 de marzo de 2021, el Consejo de Gobierno, a propuesta del Consejero de Presidencia y Hacienda, adoptó el Acuerdo por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 16 febrero de 2021, sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional.

A fin de favorecer el conocimiento del citado Acuerdo y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, esta Secretaría General,

Resuelve:

Ordenar la publicación en el "Boletín Oficial de la Región de Murcia" del Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 16 febrero de 2021, sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional, ratificado por Acuerdo de Consejo de Gobierno de 4 de marzo de 2021, que se inserta a continuación.

Murcia, 8 de marzo de 2021.—La Secretaria General, María Pedro Reverte García.

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional

1. Introducción:

La Administración Pública Regional desempeña un papel fundamental en el progreso y desarrollo de la Región de Murcia, y por tanto debe prever y adaptarse a la velocidad de los cambios sociales y tecnológicos, desarrollando mecanismos e iniciativas que permitan dicha adaptación, para responder a los retos que se plantean y atender las necesidades de una sociedad cada día más compleja y exigente. En este escenario los profesionales de la Administración Pública, sus recursos humanos son piezas sustantivas.

La durísima crisis mundial que estalló en 2007 y que afectó a España con especial gravedad también tuvo repercusión en los recursos humanos de las Administraciones Públicas que se vieron obligadas a que la gestión del personal empleado público se dirigiera básicamente a la reducción del tamaño de las

Administraciones y a limitar las posibilidades de incrementar el número de efectivos. Las principales consecuencias de esa situación fueron elevadas tasas de temporalidad en el empleo público, desajustes en la dimensión de los diferentes perfiles profesionales y el envejecimiento de las plantillas, que dificultan el relevo profesional planificado.

El impacto que han tenido los avances tecnológicos, principalmente el necesario cambio hacia la administración electrónica y los servicios digitales como herramientas de agilización y acercamiento de las Administraciones a la ciudadanía, ha impuesto un cambio en la manera de gestionar y trabajar por una nueva regulación administrativa que ha afectado de manera importante, tanto a los perfiles necesarios en las Administraciones como a la forma de realizar las tareas habituales de cada una de las personas empleadas públicas.

La irrupción de la crisis en marzo de 2020 provocada por la pandemia sanitaria del COVID-19, cuyas dimensiones y calado están aún por determinar, ha alterado el escenario acelerando el proceso de planificación del cambio iniciado; pero toda situación de crisis conlleva también una oportunidad que hay que aprovechar. En este escenario disruptivo, la Función Pública Regional debe estar en condiciones de afrontar los innumerables desafíos de una manera ágil y eficiente, flexibilizando sus herramientas de gestión hacia unas estructuras administrativas más versátiles y adaptables.

Para hacer frente a las consecuencias económicas y sociales de la pandemia, la Unión Europea ha promovido el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia (Next Generation), que incluye la creación de un Fondo de Recuperación, cuya ejecución requerirá de equipos profesionales eficaces y estructuras organizativas ágiles para el cumplimiento de los procedimientos europeos.

Nos encontramos, por tanto, en una situación marcada por una serie de hitos, unos preexistentes en el tiempo y otros que han surgido a consecuencia del COVID-19, o que se han acelerado por su causa, que generan un marco estratégico que en ocasiones predetermina, en otras orienta y en otras condiciona, pero sobre todo puede facilitar y fomentar las necesarias acciones y medidas de transformación que debe afrontar la Administración de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia en los próximos años, en el ámbito del personal de Administración y Servicios.

Por todo lo expuesto, se considera imprescindible seguir impulsando actuaciones dirigidas a transformar la gestión de los recursos humanos de la Administración Regional, en el marco del diálogo social, adaptando la función pública a las necesidades de la sociedad murciana y reforzando la imagen institucional de la Comunidad Autónoma y la confianza ciudadana en sus instituciones.

La presente Estrategia pretende establecer las bases de una planificación sistematizada para la Transformación de la Función Pública Regional alineándola con el desarrollo de la propia Región de Murcia, de su tejido económico y social, en el marco de la política de Recuperación y Resiliencia impulsada por la Unión Europea, optimizando así el aprovechamiento de las sinergias que ofrece el marco estratégico actual.

2. Objeto:

El objeto de la presente estrategia responde al reto de transformar la Función Pública de la Región de Murcia adaptando la gestión de sus recursos humanos

a las necesidades de la sociedad murciana y reforzando la imagen institucional de la Comunidad Autónoma y la confianza ciudadana en sus instituciones. Se trata, en suma, de dar al personal empleado público la relevancia y protagonismo que ha de tener en el proceso transformador, preparándolo para ser elemento dinamizador y garantía de éxito de los cambios que se van a producir que impactarán en la forma en la que se proporcionan los servicios públicos a la ciudadanía.

La negociación y el diálogo social continuo o el diálogo estratégico con los agentes sociales es una de las premisas para el éxito de los Ejes de Transformación. Garantizando la comunicación y la transparencia en el desarrollo y aplicación concreta de las líneas y medidas se alcanzará el compromiso individual del personal y colectivo a través de la representación sindical.

Para el debate, evaluación y mejora del desarrollo de las medidas concretas de actuación se constituirá una Comisión de Desarrollo y Transformación compuesta por las Organizaciones Sindicales presentes en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios y la Administración Regional que facilitará la participación del personal en el desarrollo e implantación de los Ejes a los cuales puedan incorporar propuestas e iniciativas a lo largo de toda su vigencia.

3. Ejes de Transformación de la Función Pública:

Los Ejes de que se proponen pretenden servir de guía en el proceso de transformación de la Función Pública de la Región de Murcia, en el ámbito del personal de Administración y Servicios con el fin de adaptarse con flexibilidad, agilidad y eficiencia a los nuevos cambios sociales, generando el valor necesario que mejore la capacidad de gestión de la Administración Pública Regional y de su personal, ambas piezas clave en la legitimación de la Administración ante la ciudadanía.

La Estrategia para la Transformación de la Función pública Regional plantea los siguientes Ejes de Transformación desglosados en Líneas de Actuación que a su vez se desarrollarán en Medidas concretas, las cuales serán objeto de negociación en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios, con la premisa de procurar el máximo consenso para su impulso e implantación:

ET0. La formación como Eje Transversal para la Transformación.

La formación es un elemento capital del modelo de transformación, tanto en herramientas de gestión como en desarrollo de competencias digitales, idiomas o de otro carácter como las habilidades blandas o soft skills (pensamiento crítico, creatividad, innovación, trabajo en equipo, empatía), que serán las exigidas en los próximos años para el desarrollo efectivo de las competencias profesionales en la Administración.

ET1. Planificación inteligente de Recursos Humanos.

La planificación de los recursos humanos requiere en este momento más que nunca la incorporación de elementos de evaluación que tengan en cuenta no sólo los datos y los escenarios de partida, sino un sistema que entienda cómo está cambiando la sociedad en general y cómo, de la mano de esos cambios, también lo hacen las demandas de servicios públicos de los ciudadanos.

Líneas de Actuación:

L.1.1. Análisis de prospectiva sobre necesidades de personal y flexibilización de perfiles profesionales.

L.1.2. Equipos transversales y/o temporales.

L.1.3. Plan de relevo generacional.**L.1.4. Gestión y transferencia del conocimiento.****L.1.5. Seguimiento y control de la temporalidad.****ET2. Transformación digital de la Función Pública.**

En el marco de proceso de cambio tecnológico que se prevé y, particularmente, teniendo en cuenta que la digitalización será uno de los ámbitos a los que más recursos públicos se destinarán en el proceso de transformación de las Administraciones públicas como consecuencia de los proyectos Next Generation, hay que tener presente que el impulso de la transformación digital en la gestión de los recursos humanos se convierte en uno de los ejes principales por su impacto en las posibilidades de realizar una gestión "inteligente" de los recursos humanos basada en el análisis prospectivo de datos.

Líneas de Actuación:**L.2.1. Desarrollo de herramientas de gestión digital, Big Data e Inteligencia Artificial en la gestión del empleo público.****L.2.2. Mejora de las competencias digitales del personal empleado público.****L.2.3. Digitalización certificada de la documentación en materia de RRHH.****L.2.4. Adaptación organizativa para la implantación del teletrabajo.****ET3. Profesionalización de la función directiva.**

La profesionalización de las estructuras directivas en la Administración Regional es un Eje Estratégico para lograr su transformación, incrementar su eficacia y eficiencia, trabajar por objetivos y evaluar la gestión realizada. Para lograrlo será preciso trabajar en el fortalecimiento de competencias directivas y de liderazgo por un lado, y la definición de un sistema de provisión que asegure la correspondencia entre las competencias de las personas y las requeridas por los puestos directivos que implicarán necesariamente dirección y coordinación de personas.

Líneas de Actuación:**L.3.1. Competencias directivas.****L.3.2. Revisión del sistema de provisión mediante Libre Designación.****L.3.3. Dirección por Objetivos (DPO).****ET4. Promoción interna y adaptación competencial.**

El proceso de transformación debe ir acompañado por el aprovechamiento de las capacidades y del talento de las personas que integran la Administración Regional mediante una planificación adecuada de la promoción profesional, que permitirá mejorar el rendimiento y la productividad del personal y en definitiva la eficacia de la Administración, ofreciendo expectativas de progreso relacionadas con las necesidades de la organización de crear o mantener determinadas funciones elevando los niveles de cualificación y desempeño.

Líneas de Actuación:**L.4.1. Programa de reforzamiento en integridad y valores.****L.4.2. Promoción interna vinculada a mejoras competenciales.****L.4.3 Cultura institucional.****ET5. Talento público.**

La gestión del talento público debe entenderse como el conjunto de actuaciones que impulsa la Organización para atraer, seleccionar, desarrollar y retener al personal. La gestión del talento debe tener en cuenta sistemas que

impulsen el reclutamiento, la selección, la formación, el desarrollo de la carrera profesional, la evaluación del desempeño o la retribución para generar un sistema coherente con la identificación, reconocimiento y promoción del talento en áreas claves y de futuro.

Líneas de Actuación:

L.5.1 Instrumentos para la transformación del modelo de selección y provisión de empleo público: gestión ágil y mejoras competenciales.

L.5.2 Sistema de Evaluación del Desempeño vinculado a Carrera Profesional, formación, provisión y retribuciones.

L.5.3 Reconocimientos públicos profesionales individuales y colectivos.

ET6. Gestión humana y responsabilidad social.

Mejorar el compromiso del personal empleado público se ha revelado como una prioridad para las Organizaciones Públicas en el desarrollo reciente de su actividad. Una gestión de sus recursos humanos centrada en la personas, escuchar al personal, conocer su entorno de trabajo y ocuparse de la mejora del clima laboral, en la consecución de la igualdad, la no discriminación, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como el desarrollo de acciones de Responsabilidad Social, junto a mejoras y acciones en otros campos ha llevado a esta Administración Regional a negociar con las Organizaciones Sindicales medidas en estos ámbitos que ahondan en la consecución de ese bienestar que fideliza el compromiso del empleo público con el servicio público y la sociedad murciana.

Líneas de Actuación:

L.6.1 Igualdad y conciliación.

L.6.2 Prevención de riesgos laborales y clima laboral.

L.6.3 Programa de apoyo al personal.

L.6.4 Integración de la diversidad funcional.

L.6.5 Responsabilidad Social.

ET7. Negociación y Comunicación.

Lograr el objetivo planteado por la presente iniciativa y enfrentar los retos que implica la transformación ha de apoyarse necesariamente en la negociación, comunicación, transparencia y participación. La negociación con la representación del personal será uno de los principios claves para el éxito de la presente Estrategia.

Líneas de Actuación:

L.7.1 Desarrollo de un plan de comunicación.

L.7.2. Sistemas y servicios de información digital sobre Función pública.

L.7.3 Negociación y diálogo social continuo.

L.7.4 Comisión de Desarrollo y Transformación

Murcia, 16 de febrero de 2021

Por la Administración Regional, la Directora General de Función Pública,
Carmen María Zamora Párraga.

Por la Representación del Personal: FSES.- UGT.- CSIF.