



**EXTRACTO DE DOCUMENTOS CONTENIDOS EN EL EXPEDIENTE RELATIVO A: PROPUESTA DE RATIFICACIÓN DEL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE 16 DE FEBRERO DE 2021, SOBRE EL MARCO DE LA ESTRATEGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA REGIONAL**

**CONSEJO DE GOBIERNO: SESIÓN DE 04/03/2021**

**CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA Y HACIENDA**

**PUNTO DEL ORDEN DEL DIA: 11**

**ASUNTO: MARCO ESTRATEGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA REGIONAL**

Orden	Nombre del documento	Tipo de acceso (total / parcial / reservado)	Motivación del acceso parcial o reservado
1	Texto del acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios sobre el marco de la estrategia para la transformación de la Función Pública	TOTAL	
2	Certificación del Secretario de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios	TOTAL	
3	Informe propuesta de la Directora General de Función Pública	TOTAL	
4	Informe del Servicio de Ordenación Normativa de la Dirección General de Función Pública	TOTAL	
5	Informe jurídico de la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda	TOTAL	
6	Propuesta de acuerdo a Consejo de Gobierno	TOTAL	
7	Certificación de Consejo de Gobierno de 43-2021	TOTAL	

Según lo establecido en el artículo 14.3.c) de la Ley 12/2014, de 16 de diciembre de 2014, de Transparencia y Participación Ciudadana de la Región de Murcia y siguiendo las instrucciones establecidas por la Comisión de Secretarios Generales de 21 de diciembre de 2015, se propone el límite de acceso a los documentos arriba indicados y su correspondiente motivación.

En Murcia, a 8 de marzo de dos mil veintiuno



## **ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACION 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 a 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 murclana.

#### **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**

**POR LA REPRESENTACIÓN DEL PERSONAL,**



**D. x x x , COMO SECRETARIO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA REGIÓN DE MURCIA,**

**C E R T I F I C O:** Que en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios en sus sesiones de fechas **15 y 16 de febrero de 2021**, se ha alcanzado el siguiente acuerdo:

*"Acuerdo sobre el marco de la "Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional".-----*

Lo que se hace constar con anterioridad a la aprobación del Acta según lo dispuesto en el artículo 19.5 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, a los efectos oportunos en Murcia.

## INFORME-PROPUESTA

### ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS SOBRE EL MARCO DE LA ESTRATEGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA REGIONAL

**PRIMERO.** El artículo 38 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) prevé que en el seno de las Mesas de Negociación, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos.

De conformidad con lo anterior, Administración y Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia alcanzaron con fecha 16 de febrero de 2021 un Acuerdo sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional.

**SEGUNDO.** Para la negociación y concertación del citado Acuerdo la Mesa Sectorial se encontraba válidamente constituida tal y como dispone el artículo 35.1 del EBEP por la representación de la Administración Regional y todas las organizaciones sindicales legitimadas que representan al cien por cien de los órganos unitarios de representación de la Administración Regional del ámbito de la citada Mesa. La sesión de la Mesa Sectorial se desarrolló durante los días 15 y 16 de febrero de 2021 con el fin de facilitar a las Organizaciones Sindicales fijar sus posiciones frente al documento de propuesta que les fue entregado por la Administración Regional.

**TERCERO.** El Acuerdo se refiere a “criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos”, materia que es objeto de negociación en virtud de lo dispuesto en el artículo 37.1.m) del EBEP en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de los empleados públicos.

**CUARTO.** El texto del acuerdo se estructura en una introducción y 3 apartados en los que constan los siguientes aspectos generales regulados en el artículo 38 del Estatuto Básico del Empleado Público:

- a. Partes que lo conciertan: Ha sido suscrito por la Administración Regional y por las Organizaciones Sindicales FSES (28,21%), UGT (19,23%), y CSIF (14,10%) cuya representatividad suma el 61,54 % del total de la Mesa Sectorial.
- b. Ámbito personal, funcional y territorial: El Acuerdo es de aplicación al personal al servicio de la Administración Pública de la Región de Murcia del ámbito de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios excluido el personal docente de enseñanza no universitaria y el personal estatutario del Servicio Murciano de Salud.
- c. Ámbito temporal: No se establece.
- d. Comisión de Seguimiento: El Acuerdo prevé en el párrafo tercero de su apartado 2 la constitución de una Comisión de Desarrollo y Transformación



para el debate, evaluación y mejora del desarrollo de las medidas en que se concretarán los diferentes Ejes de Transformación y Líneas Actuación que se establecen en su apartado 3.

**SEXTO.** Con respecto a su contenido el Acuerdo contiene los Ejes y líneas de actuación de la Estrategia en materia de Recursos Humanos para *“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”*

El objeto de la estrategia contenida en el Acuerdo tal y como se define en su apartado 1 es abordar un proceso de transformación de la Función Pública de la Región de Murcia para adaptar la gestión de sus recursos humanos a las necesidades de la sociedad, reforzar la imagen institucional de la Comunidad Autónoma y la confianza ciudadana en sus instituciones en base a que *“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”*.

Tras una breve introducción del contexto actual en materia de recursos humanos en las Administraciones Públicas y tras definir el objeto del documento en sus apartados 1 y 2, el apartado 3 bajo la denominación “Ejes e Transformación de la Función Pública” establece la estrategia del proceso de transformación de la Función Pública Regional en base a 8 “Ejes de Transformación” numerados del 0 al 7 y desglosados en diferentes Líneas de Actuación que se indican a continuación y que a su vez se desarrollarán en Medidas concretas, las cuales deber ser objeto de negociación en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios:

EJES DE TRANSFORMACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	LÍNEAS DE ACTUACIÓN
ETO. LA FORMACIÓN	
ET1. PLANIFICACIÓN INTELIGENTE DE RECURSOS HUMANOS	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	L.2.1. Desarrollo de herramientas de gestión digital, Big Data e Inteligencia Artificial en la gestión del empleo público.



	<p>L.2.2. Mejora de las competencias digitales del personal empleado público.</p> <p>L.2.3. Digitalización certificada de la documentación en materia de RRHH.</p> <p>L.2.4. Adaptación organizativa para la implantación del teletrabajo.</p>
<p>ET3. PROFESIONALIZACIÓN DE LA FUNCIÓN DIRECTIVA.</p> <p>ET4. PROMOCIÓN INTERNA Y ADAPTACIÓN COMPETENCIAL.</p> <p>ET5. TALENTO PÚBLICO.</p> <p>ET6. GESTIÓN HUMANA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL</p>	<p>L.3.1. Competencias directivas.</p> <p>L.3.2. Revisión del sistema de provisión mediante Libre Designación.</p> <p>L.3.3. Dirección por Objetivos (DPO).</p> <p>L.4.1. Programa de reforzamiento en integridad y valores.</p> <p>L.4.2. Promoción interna vinculada a mejoras competenciales.</p> <p>L.4.3. Cultura institucional.</p> <p>L.5.1. Instrumentos para la transformación del modelo de selección y provisión de empleo público: gestión ágil y mejoras competenciales.</p> <p>L.5.2. Sistema de Evaluación del Desempeño vinculado a Carrera Profesional, formación, provisión y retribuciones.</p> <p>L.5.3. Reconocimientos públicos profesionales individuales y colectivos.</p> <p>L.6.1. Igualdad y conciliación.</p> <p>L.6.2. Prevención de riesgos laborales y clima laboral.</p> <p>L.6.3. Programa de apoyo al personal.</p> <p>L.6.4 Integración de la diversidad funcional.</p> <p>L.6.5. Responsabilidad Social.</p>
<p>ET7. NEGOCIACIÓN COMUNICACIÓN.</p>	<p>L.7.1. Desarrollo de un plan de comunicación.</p> <p>L.7.2. Sistemas y servicios de información digital sobre Función pública.</p> <p>L.7.3. Negociación y diálogo social continuo.</p> <p>L.7.4. Comisión de Desarrollo y Transformación</p>

**SÉPTIMO.** El Acuerdo trata sobre materias competencia del Consejo de Gobierno, al que corresponde dirigir la política de Función Pública de la Administración Pública de la Región de Murcia y ejercer la función ejecutiva y la potestad reglamentaria en esta materia estableciendo las directrices con arreglo a las cuales ejercen su competencia en materia de Función Pública los distintos órganos de la Administración Pública de la Región de Murcia, tal y como se recoge en el artículo 11 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. Por tanto para su validez y eficacia es necesaria su aprobación expresa y formal por el mismo en virtud de lo dispuesto en el artículo 38.3 del EBEP, siendo en este caso su contenido directamente aplicable al personal incluido en su ámbito

de aplicación una vez ratificado por el Consejo de gobierno, sin perjuicio de que, en su caso, a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.

En virtud de lo expuesto y de conformidad con lo establecido en el artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, así como en el artículo 11.2.g) 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, procede la elevación del citado Acuerdo para su ratificación por el Consejo de Gobierno.

Vº o

Visto el anterior informe, considerándolo conforme, se eleva al Consejero de Presidencia y Hacienda para su firma, si procede, la Propuesta de Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia de fecha 16 de febrero de 2021 sobre el **Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional**



**INFORME QUE EMITE EL SERVICIO DE ORDENACIÓN NORMATIVA DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA, RELATIVO A LA PROPUESTA DE ACUERDO DEL CONSEJO GOBIERNO POR EL QUE SE RATIFICA EL ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE 16 DE FEBRERO DE 2021, SOBRE EL MARCO DE LA ESTRATEGIA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA REGIONAL.**

La Directora General de Función Pública eleva al Consejero de Presidencia y Hacienda, Propuesta de Acuerdo del Consejo Gobierno por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 16 de febrero de 2021, sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional.

En orden a la armonización y coherencia del expediente se emite el presente informe, de conformidad con el artículo 59.1.c) y f) del Decreto n.º 32/2006, de 21 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda.

El expediente de la citada Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno comprende los siguientes documentos:

Certificado del Secretario de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios.

Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de 16 de febrero de 2021, sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional.

Para su conformación, el expediente consta de Informe favorable del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Función Pública, que incluye Propuesta de dicha Dirección General, así como de Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno.

La propuesta para la adopción de dicho Acuerdo corresponde al Consejero de Presidencia y Hacienda, de conformidad con el artículo 12 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 4 del Decreto del Presidente nº 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional y con el artículo 13 del Decreto nº 170/2019, de 6 de septiembre, por el que se establecen los Órganos Directivos de la Consejería de Presidencia y Hacienda.

La competencia para la ratificación del citado Acuerdo corresponde al Consejo de Gobierno, en virtud de lo establecido en el artículo 38.3 del texto refundido de la



**Región de Murcia**  
Consejería de Presidencia y Hacienda  
Secretaría Autonómica de Hacienda  
Dirección General de Función Pública

Avd. Infante D. Juan Manuel, 14  
30011 MURCIA  
TELF: 968 36 22 02  
PV

Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; así como en el artículo 11.2.g) del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Región de Murcia.



N/Ref. Informe Jurídico 26/2021

**Asunto: Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno sobre ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial y Servicios de 16 de febrero de 2021, sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional.**

Vista la propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno de la referencia, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1 c) del Decreto nº 32/2006, de 21 de abril, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía y Hacienda, actualmente Consejería de Presidencia y Hacienda, por el Servicio Jurídico de la citada Consejería se emite el presente

### INFORME

**Primero.-** Con fecha 23 de febrero de 2021 tuvo entrada en la Secretaría General de la Consejería de Presidencia y Hacienda, procedente de la Dirección General de Función Pública, expediente relativo a la Propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno sobre ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial y Servicios de 16 de febrero de 2021, sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional, el cual consta de la siguiente documentación:

- Certificación de 17 de febrero de 2021 expedida por el Secretario de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios de la Administración Pública de la Región de Murcia, con el visto bueno de la Directora General de Función Pública, del Acuerdo adoptado en sesiones celebradas los días 15 y 16 de febrero de 2021;
- texto del Acuerdo sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional adoptado;
- Informe del Jefe de Servicio de Relaciones Laborales, con el visto bueno de la Subdirectora General de Función Pública;
- Propuesta de la Directora General de Función Pública, dirigida al Consejero de Presidencia y Hacienda para que éste a su vez eleve al Consejo de Gobierno la citada propuesta de Acuerdo,
- Informe del Servicio de Ordenación Normativa;
- Borrador de propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno.

**Segundo.-** Según establece el artículo 38 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, sobre Pactos y Acuerdos:

**"Artículo 38. Pactos y Acuerdos.**

*1. En el seno de las Mesas de Negociación correspondientes, los representantes de las Administraciones Públicas podrán concertar Pactos y Acuerdos con la representación de las organizaciones sindicales legitimadas a tales efectos, para la determinación de condiciones de trabajo de los funcionarios de dichas Administraciones.*

*2. Los Pactos se celebrarán sobre materias que se correspondan estrictamente con el ámbito competencial del órgano administrativo que lo suscriba y se aplicarán directamente al personal del ámbito correspondiente.*

*3. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas. Para su validez y eficacia será necesaria su aprobación*



*expresa y formal por estos órganos. Cuando tales Acuerdos hayan sido ratificados y afecten a temas que pueden ser decididos de forma definitiva por los órganos de gobierno, el contenido de los mismos será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente.*

*Si los Acuerdos ratificados tratan sobre materias sometidas a reserva de ley que, en consecuencia, sólo pueden ser determinadas definitivamente por las Cortes Generales o las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, su contenido carecerá de eficacia directa. No obstante, en este supuesto, el órgano de gobierno respectivo que tenga iniciativa legislativa procederá a la elaboración, aprobación y remisión a las Cortes Generales o asambleas legislativas de las comunidades autónomas del correspondiente proyecto de ley conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo que se hubiera acordado.*

*Cuando exista falta de ratificación de un Acuerdo o, en su caso, una negativa expresa a incorporar lo acordado en el proyecto de ley correspondiente, se deberá iniciar la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicitara al menos la mayoría de una de las partes.*

*4. Los Pactos y Acuerdos deberán determinar las partes que los conciertan, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal, así como la forma, plazo de preaviso y condiciones de denuncia de los mismos.*

*5. Se establecerán Comisiones Paritarias de seguimiento de los Pactos y Acuerdos con la composición y funciones que las partes determinen.*

*6. Los Pactos celebrados y los Acuerdos, una vez ratificados, deberán ser remitidos a la Oficina Pública que cada Administración competente determine y la Autoridad respectiva ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial. ...*

**Tercero.-** Por su parte, el artículo 11.2.g) del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, establece entre las competencias del Consejo de Gobierno dar validez y eficacia a los acuerdos alcanzados mediante su aprobación expresa y formal, estableciendo las condiciones de empleo para los casos en que no se llegue al acuerdo en la negociación, a propuesta del Consejero competente en materia de función pública, en virtud de lo dispuesto en el artículo 12 del citado texto legal.

En la actualidad, las competencias en materia de función pública se encuentran atribuidas al Consejero de Presidencia y Hacienda, en virtud de lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto del Presidente 29/2019, de 31 de julio, de reorganización de la Administración Regional (BORM de 1 de agosto).

**Cuarto.-** En cuanto al contenido material del Acuerdo adoptado, en él se establecen los diferentes Ejes de Transformación de la Función Pública Regional, desglosados en Líneas de Actuación que, a su vez, se desarrollarán en Medidas concretas que serán objeto de negociación en el seno de la Mesa Sectorial de Administración y Servicios, para lo cual se constituirá una Comisión de Desarrollo y Transformación que facilitará la participación del personal en el desarrollo e implantación de los Ejes incorporando propuestas e iniciativas a lo largo de toda su vigencia



Los Ejes de Transformación son:

- ET0 La formación como eje transversal para la transformación
- ET1 Planificación inteligente de Recursos Humanos
- ET2 Transformación digital de la Función Pública
- ET3 Profesionalización de la función directiva
- ET4 Promoción interna y adaptación competencial
- ET5 Talento público
- ET6 Gestión humana y representación social
- ET7 Negociación y comunicación

**Conclusión:**

Expuesto cuanto antecede, vistos los informes obrantes en el expediente y la propuesta de la Directora General de Función Pública, se informa favorablemente la propuesta de Acuerdo de Consejo de Gobierno sobre ratificación del Acuerdo de la Mesa Sectorial y Servicios de 16 de febrero de 2021, sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional, por ajustarse a las prescripciones legales básicas de aplicación.



## **AL CONSEJO DE GOBIERNO**

En su sesión del día 16 de febrero de 2021, los representantes de la Administración Regional y las Organizaciones Sindicales representadas en la Mesa Sectorial de Administración y Servicios, adoptaron el Acuerdo sobre el Marco de la Estrategia para la Transformación de la Función Pública Regional.

El artículo 38.3 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, establece que para la validez y eficacia de los Acuerdos que versen sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, será necesaria su aprobación expresa y formal por estos órganos. Asimismo, el artículo 11.2.g) del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, atribuye al Consejo de Gobierno dicha competencia.

En virtud de lo expuesto, y de conformidad con el artículo 12.1 del texto refundido de la Ley de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia, aprobado por Decreto Legislativo 1/2001, de 26 de enero, el Consejero de Presidencia y Hacienda eleva al Consejo de Gobierno la siguiente propuesta de

### **ACUERDO:**

Ratificar 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, cuyo texto se adjunta.

Este Acuerdo será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.



## **ACUERDO DE LA MESA SECTORIAL DE ADMINISTRACION 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**

--	--	--	--



**Región de Murcia**  
Consejería de Presidencia y Hacienda

**DON xxx SECRETARIO DEL CONSEJO DE GOBIERNO DE LA  
COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA.**

**CERTIFICO:** Según resulta del borrador del acta de la sesión celebrada el día cuatro de marzo de dos mil veintiuno, a propuesta del Consejero de Presidencia y Hacienda, el Consejo de Gobierno 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, que se anexa a la presente certificación.

Este Acuerdo será objeto de publicación en el Boletín Oficial de la Región de Murcia.

**Y para que conste y a los procedentes efectos, expido, firmo y sello la presente en Murcia a la fecha de la firma electrónica recogida al margen.**



## **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**