

Gestión del relevo y transferencia del conocimiento crítico

Murcia, 19 de enero de 2023

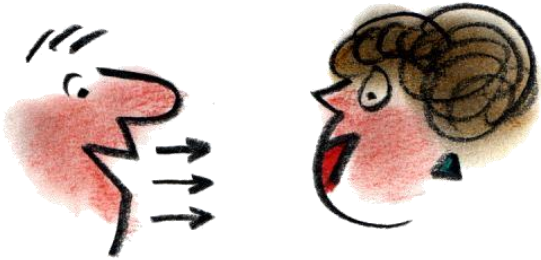
KnowledgeWorks 



PRESENTEMONOS

¿CÓMO TE
LLAMAS?



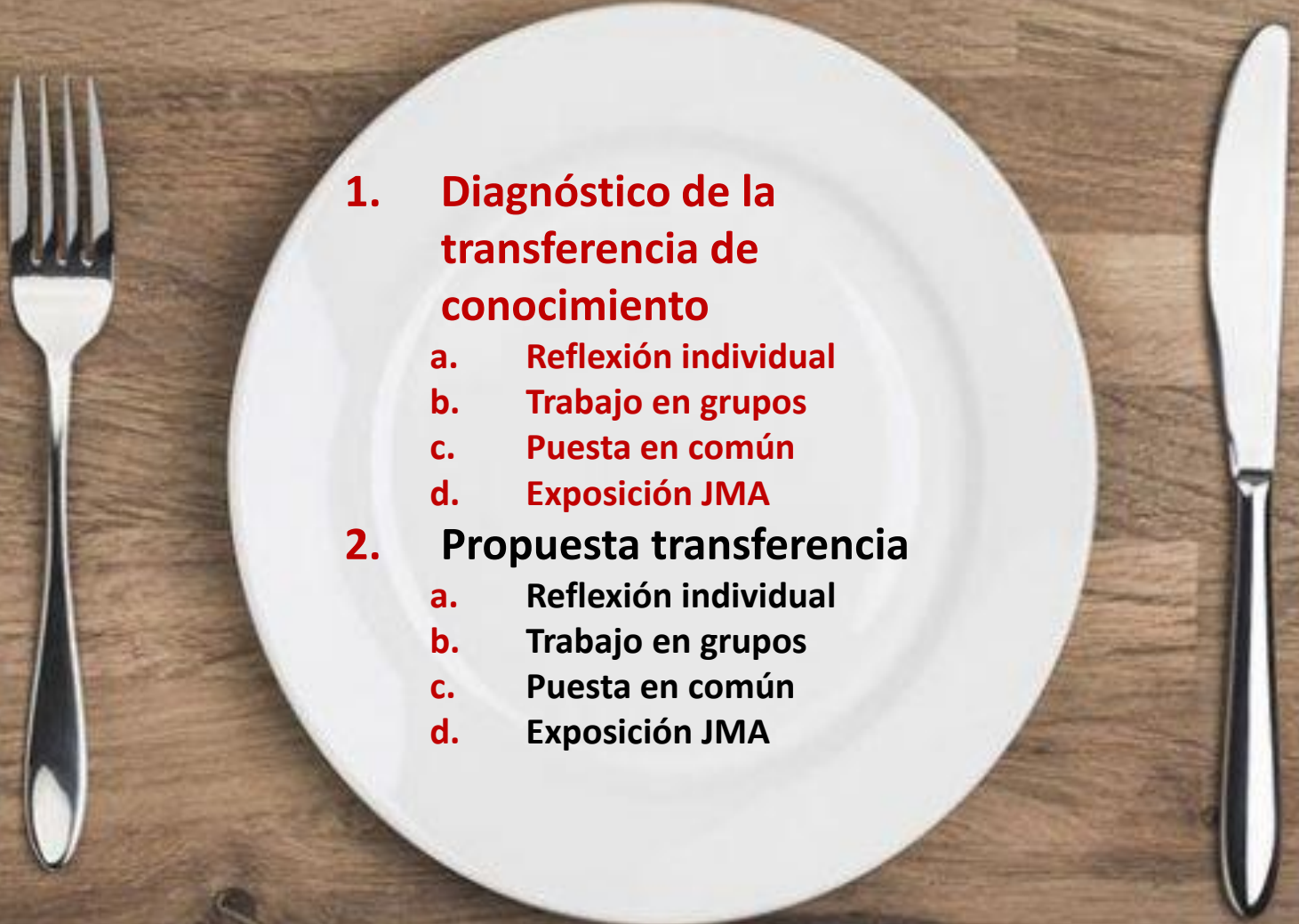


INSTRUCCIONES

¿Qué pregunto?

1. Nombre y sobrenombre
2. Área en que trabaja y cargo/rol
3. Profesión (qué estudió)
4. Algún dato de su familia
5. Pecado confesable o placer culpable
6. Mayor defecto
7. Sueño no cumplido
8. Por qué vino a esta sesión

menu

- 
- 1. Diagnóstico de la transferencia de conocimiento**
 - a. Reflexión individual
 - b. Trabajo en grupos
 - c. Puesta en común
 - d. Exposición JMA
 - 2. Propuesta transferencia**
 - a. Reflexión individual
 - b. Trabajo en grupos
 - c. Puesta en común
 - d. Exposición JMA

1. DIAGNÓSTICO

FACILITADORES

1. **Análisis previo** de plazas críticas
2. **Detección del conocimiento crítico** (distinguir el conocimiento no crítico)
3. **Planificación y metodología** para la transferencia de conocimiento
4. **Normativa** que reconozca la transferencia como parte de los procesos
5. **Organización interna orientada a la Gestión del conocimiento**: diseño de los procesos de trabajo
6. **Formación** (no solo herramientas clásicas) orientada a la GC
7. **Actitud/predisposición** personas implicadas/motivación/barreras mentales
8. **Cohesión de los equipos**/trabajo en equipo/confianza interpersonal
9. **Liderazgo** capaz de implicar al equipo

1. DIAGNÓSTICO

OBSTACULIZADORES

1. Tiempo
2. Inercia
3. Falta de implicación política
4. Falta de Recursos Humanos y económicos
5. Tasa de reposición
6. Movilidad
7. Cortoplacismo
8. Actualización de contenidos
9. Desconfianza
10. No trabajar de forma transversal
11. Excesiva edad puede influir en la implicación

2. PROPUESTAS

1. **Sensibilizar** (a nuevos ingresos y promoción interna) sobre GC
2. Organizar, planificar y **protocolizar el proceso de transferencia** (prevención y anticipación)
 - **Normativa**: transferencia como parte de los deberes del empleado público, definir funciones en los puestos de trabajo, autoevaluación
3. **Proceso permanente**: compartir conocimiento en el equipo
 - Reservar **espacios y tiempos** para la transferencia, jornadas de relevo, grupos de trabajo en cada unidad administrativa
 - **Facilitar y reconocer**
 - Crear **plan de formación** en las unidades administrativas y COPs
4. **Nuevos perfiles** (facilitadores) y **Unidades Pensantes** – Unidad en FP para planificar y generar normativa
5. **Reformular la formación** para que no sea reactiva (cambio organizacional)
6. Conectar tiempo y espacio (burbuja)

2. PROPUESTAS

Sesiones “Clínicas”

- Reuniones semanales (Café)
- Exposición de casos/supuestos prácticos (*)
- Asistencia del posible Sustituto (o no)
- *A demanda previa
- Formación a las personas a cargo de exponer los casos
 - Fichas/formatos pre-establecidos
 - Metodología sencilla
- Obstáculo: pérdida de interés/mantener la llama
- Entregable útil para participantes + seguimiento a posteriori (feedback) y medición impacto
- Obligación para persona próxima a jubilación y receptoras

2. PROPUESTAS

Puestos espejo

- Crear puestos espejo para facilitar el proceso de transferencia
 - Identificar puestos críticos
 - Aportar recursos financieros por parte de la organización y repensar los procesos de movilidad o plazas
- Conocimiento y puestos no críticos con base en el conocimiento compartido de los equipos
- Se precisa confianza interpersonal, facilitación, hacer fácil el proceso, reconocimiento y unidades pensantes
- La formación no clásica como burbuja de espacio tiempo

2. PROPUESTAS

Sensibilizar sobre la necesidad de GC

- Tanto para personal que participa en procesos selectivos como para el resto
- Crear unidad en Función Pública con tareas:
 - Incorporación a temarios de contenidos sobre transferencia del conocimiento como valor para la organización
 - Difusión de píldoras formativas sobre gestión del conocimiento
 - Captación de talento para trabajar en transferencia de conocimiento
- Tiempo: 2 meses
- Coste: 0 (recursos propios)
- Obstáculos:
 - Resistencia de la DGFP a crear la unidad
 - Formación a la Unidad
 - Carga de trabajo (+ tiempo)

3. CONCLUSIONES

1. Existe **consenso** acerca de que las organizaciones públicas son **organizaciones de conocimiento**: su **principal activo** a gestionar es el **conocimiento** de todos sus colaboradores (y de los ciudadanos)
2. Existe un cierto nivel de **conciencia** acerca de lo importante de **gestionar** el conocimiento **CRÍTICO** de manera **proactiva** y **planificada**
3. Existen **metodologías** que permiten que las organizaciones **conviertan** el **conocimiento** de sus **colaboradores** en **patrimonio** de la **organización** (transferencia)
4. Lo que se requiere es **VOLUNTAD: SINCERAR** si se trata de una estrategia **prioritaria** y ponerse manos a la obra

ÁCIDO UN PLACER

