

# POLITICA DE RELEVO GENERACIONAL

<b>CONTROL DE CAMBIOS</b>		
<b>Fecha</b>	<b>Revisión</b>	<b>Modificaciones</b>
13/06/23	00	Creación del documento



La política de relevo generacional en el IISPV tiene como objetivo garantizar la continuidad y renovación del talento, promoviendo la participación de las nuevas generaciones en roles de liderazgo y dirección. Esta política busca fomentar el desarrollo y la sucesión planificada de profesionales en el instituto, asegurando una transición exitosa y promoviendo el aprendizaje y la transferencia de conocimientos entre diferentes generaciones.

1. Identificación y desarrollo del talento joven: Identificación y desarrollo del talento de las nuevas generaciones de profesionales en el IISPV. Implementación de programas de desarrollo específicos para personal joven investigador, proporcionándoles oportunidades de formación, mentoría y participación en proyectos de investigación relevantes.
2. Planificación y gestión del conocimiento: Establecimiento de estrategias y herramientas para la planificación y gestión del conocimiento en el instituto. Identificar y documentar los conocimientos críticos y las habilidades necesarias para cada puesto de liderazgo y promover la transferencia de conocimiento entre los profesionales salientes y los nuevos talentos.
3. Programas de mentoría y tutoría: Implementación de programas de mentoría que permitan que los profesionales más experimentados compartan su experiencia y conocimientos con los jóvenes investigadores/as, brindándoles orientación y apoyo en su desarrollo profesional.
4. Planificación de la sucesión: Redacción del proceso de planificación de la sucesión que identifique a los posibles sucesores para los puestos de liderazgo en el instituto. Identificación de los profesionales con potencial de liderazgo y ofrecerles oportunidades de desarrollo y preparación para asumir roles de mayor responsabilidad en el futuro.
5. Promoción de la colaboración intergeneracional: Fomentar la colaboración y el intercambio de conocimientos entre diferentes generaciones de profesionales a través de actividades como proyectos de investigación conjuntos, grupos de trabajo mixtos y espacios de discusión donde como la celebración del retreat anual y que se fomente el intercambio de ideas y perspectivas entre profesionales de diferentes edades.
6. Evaluación y seguimiento: Es esencial realizar una evaluación periódica y un seguimiento del proceso de relevo generacional en el instituto. Esto implica medir y analizar indicadores relacionados con la participación de las nuevas generaciones en roles de liderazgo, la transferencia de conocimiento, la satisfacción y el desarrollo profesional de los profesionales jóvenes.

La implementación de la política de relevo generacional en el IISPV asegurará la continuidad y renovación del talento, promoviendo un ambiente de trabajo dinámico y estimulante, y facilitando la adaptación a los desafíos y cambios en el campo de la investigación en salud.