



Marco para la formación del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios

2025

MARCO PARA LA FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla
2025

I. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece en su artículo 94 que *“las universidades establecerán planes plurianuales de formación a lo largo de la vida que garanticen la mejora profesional de su personal técnico, de gestión y de administración y servicios, en los distintos ámbitos de especialización de la actividad universitaria”*. Se trata de la concreción, en el sector público universitario, del derecho a la formación continua reconocido en el artículo 14 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.

En la Universidad Pablo de Olavide este derecho se recoge igualmente en sus Estatutos, especialmente en su artículo 128, y ha sido desarrollado por el Reglamento de Formación que aprobó el Consejo de Gobierno en su sesión de 28 de octubre de 2022.

La Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA) establece como principio de actuación el desarrollo y la cualificación profesional permanente, entendido como la *“adecuación de la formación y el desarrollo de las personas y los equipos a las competencias requeridas para el desempeño de los trabajos y su proyección sobre la carrera profesional”* (art. 4). La ley andaluza apuesta por una formación que pivote sobre las competencias profesionales y se conecte con la evaluación del desempeño y con las distintas modalidades de la carrera profesional.

Enlazando con los citados planteamientos, la Universidad Pablo de Olavide aprobó en 2022 su propio catálogo de competencias y comenzó un ciclo de evaluación, formación y acreditación de competencias bajo un modelo autónomo, finalizado en 2024.

En el año 2025, la entrada en vigor del Acuerdo por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de las Universidades públicas de Andalucía implica una reformulación de los planteamientos de formación del PTGAS, en dos sentidos: por una parte, se establece como marco de referencia un catálogo de competencias compartido por todas las universidades públicas del sistema andaluz; por otro lado, las universidades deben configurar una oferta suficiente que permita a todo el PTGAS cumplir con los requisitos establecidos en cada escalón de la carrera horizontal.

Este marco para la formación del PTGAS se presenta como un instrumento clave para adaptarse a tales compromisos, incentivar el perfeccionamiento del desarrollo profesional y ampliar la participación de la plantilla en las actividades formativas ofrecidas por la institución. El resultado de las sucesivas evaluaciones del desempeño habrá de servir como herramienta para detectar necesidades y adecuar la formación a cada puesto de trabajo.

Bajo tales premisas, el marco se organiza en los tres apartados que poseen repercusión directa en el reconocimiento de los sucesivos escalones profesionales de la carrera horizontal (formación genérica, formación específica y formación de adecuación profesional). Sus resultados de aprendizaje se enfocarán al desarrollo de las competencias que llevan al éxito en el trabajo, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 8 del mencionado Acuerdo por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del PTGAS:

- Gestión del tiempo
- Dedicación y calidad del trabajo
- Iniciativa e interés en el trabajo
- Trabajo en equipo
- Orientación a la persona usuaria
- Conocimiento y aplicación de la normativa
- Conocimiento y ajuste a los procedimientos
- Competencias digitales

II. OBJETIVOS DEL MARCO

Además de los objetivos generales expresados en el artículo 1 del Reglamento de Formación, con este marco de actuación se persigue:

- a) Mejorar la cualificación de la plantilla, coadyuvando a su desarrollo profesional y personal.
- b) Fomentar un desempeño de alto nivel basado en conocimientos, habilidades y aptitudes que se evidencien en la conducta profesional.
- c) Desarrollar la capacitación para la mejora continua de los procesos de administración y servicios, explotando las posibilidades de la inteligencia artificial.
- d) Incrementar las competencias lingüísticas para la internacionalización, así como los índices de certificación del PTGAS en niveles de inglés.
- e) Procurar una formación continuada en materia de prevención de riesgos laborales que garantice la seguridad y la salud de toda la plantilla, con especial atención a la salud mental.
- f) Continuar con la sensibilización acerca de las desigualdades, teniendo siempre presente la perspectiva de género.
- g) Mejorar las aptitudes para responder a las necesidades específicas de la diversidad en la comunidad universitaria.

III. FORMACIÓN GENÉRICA

Bajo este concepto se incluyen todas aquellas acciones formativas orientadas al desarrollo de competencias transversales y, de manera particular, las actividades que se encuadren en los siguientes ámbitos:

- Calidad universitaria
- Tecnologías de la Información y la Comunicación
- Prevención de Riesgos Laborales
- Medio Ambiente
- Idiomas
- Igualdad
- Salud mental

IV. FORMACIÓN ESPECÍFICA PARA EL PUESTO DE TRABAJO

La formación específica incluirá aquellas actividades, al margen de la formación genérica, que sean propuestas por la Gerencia o demandadas por las áreas y servicios de la universidad. Podrá articularse a través de cualquiera de las formas establecidas en el artículo 5 del Reglamento de Formación (cursos, seminarios, jornadas, talleres, webinars, congresos) y también mediante comunidades de prácticas o iniciativas de acompañamiento o tutorización por parte de personal experto en determinadas materias.

Cuando la formación específica sea organizada por otras entidades, el Área de Formación e Innovación gestionará el acceso a la formación para el personal de la universidad y llevará a cabo la tramitación económica. En este supuesto, la acreditación de la formación realizada correrá a cargo de la entidad organizadora, por lo que se incorporará en el expediente personal como formación externa.

Acceso a la formación específica

Todas las unidades organizativas de la universidad podrán acceder a la formación específica siguiendo el procedimiento que se detalla a continuación.

El acceso a la formación específica requerirá la presentación de una solicitud motivada por parte de la persona responsable del área o servicio, a través del formulario disponible en el portal web del Área de Formación e Innovación.

El Área de Formación e Innovación tramitará las solicitudes presentadas y comunicará la autorización o denegación de la formación en el plazo máximo de cinco días hábiles. La valoración de las solicitudes tendrá en cuenta estos criterios, que deberán venir fundamentados en la solicitud:

- a) Carácter estratégico y/o necesario de la formación.
- b) Planificación de la formación solicitada, en coherencia con los niveles de actividad del área o servicio.
- c) Vinculación de la formación con las competencias requeridas para el desempeño del puesto de trabajo.
- d) Compromiso de transferencia del conocimiento a otras personas dentro del ámbito funcional.
- e) Presupuesto total de la formación solicitada.

- f) Ratio coste-persona, teniendo en cuenta los rangos de costes de formación propios de cada ámbito funcional.

La denegación de una solicitud se comunicará a la persona solicitante por correo electrónico, incluirá una sucinta motivación y no impedirá la presentación de una nueva solicitud con el mismo objeto, siempre que en esta se subsanen los elementos impositivos que se hubieran observado en la anterior.

V. FORMACIÓN DE ADECUACIÓN PROFESIONAL

Este apartado comprende todas las acciones formativas determinadas por la Gerencia a efectos de carrera horizontal. Para ello se tendrán en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.

La Gerencia podrá incorporar al plan de formación aquellas iniciativas que sirvan para dar respuesta a decisiones de gobierno, despliegue de líneas estratégicas, circunstancias de excepcionalidad o urgencia, proyectos en curso, procesos de promoción profesional o, en general, necesidades de la administración y los servicios de la universidad cuya conveniencia no hubiera sido apreciada con anterioridad, informando de ello a la Comisión de Formación.

Por otro lado, dentro de este apartado se incorporarán también actuaciones vinculadas a los indicadores sobre el crecimiento vegetativo de la plantilla y orientadas al desarrollo personal y al refuerzo de la motivación del PTGAS como parte fundamental de la comunidad universitaria.

VI. RECONOCIMIENTO DE LA FORMACIÓN REALIZADA

A los efectos previstos en el artículo 32.1.c) del Reglamento por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del PTGAS de la Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla, se valorarán todas las actividades realizadas al amparo de los planes de formación y de las iniciativas formativas financiadas por la Universidad, con independencia de la forma y modalidad de formación y de la naturaleza pública o privada de las entidades que se hubieran encargado de su impartición.