

U N I V E R S I D A D

PABLO
OLAVIDE

S E V I L L A



PLAN DE FORMACIÓN 2023-2024

**Personal Técnico,
de Gestión y de
Administración y
Servicios**

*Aprobado por la Comisión de Formación en su sesión de
19 de julio de 2023*

PLAN DE FORMACIÓN DEL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Universidad Pablo de Olavide, de Sevilla

2023-2024

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.

En tiempos muy recientes, la configuración normativa de la formación del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) se ha completado con las previsiones que establece a este respecto la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), cuya entrada en vigor se producirá en diciembre de 2023. Esta ley, de aplicación a las universidades públicas andaluzas, introduce importantes novedades que impactan considerablemente en los planteamientos de la formación.

Así, la 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 incorpora un título específicamente dedicado a la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias (título IV), y apuesta de manera decidida 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. Como corolario de lo anterior, se encomienda a los órganos responsables de la formación la elaboración de mapas de competencias ligados a la carrera profesional, a la selección y al aprendizaje (art. 49), que deberá llevarse a cabo en el plazo máximo de dieciocho meses desde la aprobación de esta ley (Disposición adicional 39.^a).

Existen, además, otras fuentes que se proyectan sobre el plan de formación y cuyos postulados se integran con coherencia en el presente documento. Se trata de las previsiones sobre formación y competencias incluidas en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (art. 19), en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (art. 9.bis), en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (art. 24.3), y en los distintos planes estratégicos y de actuación de la Universidad Pablo de Olavide: Plan estratégico 2022-2024, III Plan Estratégico para la Igualdad de Género 2022-2026, Plan de medidas antifraude, Plan de transformación digital 2022-2024, Plan anual de actuaciones de la Inspección de Servicios. Así mismo, se tienen en consideración los acuerdos adoptados por la Comisión de Política Lingüística de nuestra universidad y el Acuerdo sobre teletrabajo del personal de administración y servicios de la Universidad Pablo de Olavide.

Enlazando con los citados planteamientos y, de manera muy especial, con el de la LFPA, la Universidad Pablo de Olavide ha aprobado un nuevo catálogo de competencias adaptado a la práctica profesional del PTGAS y fomenta desde hace un tiempo su desarrollo a través de la formación. Nuestro Reglamento de Formación contempla el diseño de una oferta formativa asociada a perfiles competenciales y estructurada en itinerarios ordenados (art. 6). Una primera aproximación a dichos perfiles competenciales se recoge en las conclusiones del informe sobre la evaluación de competencias 2022, aprobado por la Comisión de Formación en su sesión de 8 de mayo de 2023.

Así mismo, la Instrucción de la Gerencia de 26 de junio de 2023 ha sentado las bases de un sistema de acreditación de competencias vinculado al compromiso de desempeño, cuyo despliegue está previsto durante el bienio 2023-2024. Esta línea de acción forma parte del objetivo estratégico 1 (“Fortalecer la plantilla”) y plasma el objetivo operativo *“Diseñar un Plan de Formación orientado a la promoción y desarrollo de competencias con itinerarios formativos basados en un aprendizaje continuo”* del Plan Estratégico 2022-2024 de nuestra universidad.

No obstante, es preciso avanzar en la elaboración de los instrumentos técnicos y normativos que permitan afrontar los desafíos del futuro más próximo en materia de formación de nuestro personal, entre los que se encuentra la confección de los perfiles y mapas competenciales, y la adecuación de los

correspondientes itinerarios formativos a los requisitos de un desempeño asociado a la acreditación de competencias.

En este contexto, el presente plan de formación, el primero basado plenamente en las competencias profesionales del PTGAS, constituye un punto de partida trazado a partir de un diagnóstico previo: la evaluación de competencias realizada por la totalidad de la plantilla en 2022, que ha servido para evidenciar las debilidades de este colectivo, con una visión global.

Por otro lado, en cuanto a la detección de necesidades formativas, la Comisión de Formación ha subrayado la importancia de que aquellas sean identificadas por las unidades donde se originan, de forma que este proceso se refleje en una comunicación permanente entre los equipos de trabajo y los órganos responsables de la formación del PTGAS, que habrán de dar una respuesta a las peticiones concretas que se les formulen.

Por último, no puede olvidarse la importancia de que los procesos de formación sean flexibles y cuenten con la agilidad suficiente para reaccionar ante necesidades imprevistas que, de no poder atenderse, serían susceptibles de generar un riesgo para la organización.

Bajo estas premisas, este nuevo plan de formación viene articulado en tres apartados. En el primero, denominado *Formación general*, se ofrecen propuestas para mejorar la capacitación de la plantilla en aquellas competencias cuya debilidad se ha puesto de manifiesto en la evaluación realizada en 2022, y en otras que se consideran estratégicas. El segundo, enunciado como *Formación específica*, se orienta principalmente a la inyección directa de recursos para satisfacer las demandas de formación especializada que se comuniquen por las áreas y servicios, y también para articular las iniciativas de la Gerencia que posean este mismo carácter especializado. Finalmente, bajo el epígrafe *Formación de oportunidad*, se deja abierto un espacio para la incorporación dinámica de acciones cuyo carácter estratégico o necesario no haya tenido cabida en la planificación inicial, a fin de atender cualquier iniciativa que contribuya a la mejora en la prestación de los servicios.

En la preparación de este plan de formación se han tenido en cuenta las sugerencias recibidas a través de las encuestas de satisfacción sobre la formación realizada por el PTGAS, así como las propuestas de todos los agentes internos que han colaborado en la organización de actividades formativas en los últimos años. La Comisión de Formación manifiesta su sincero agradecimiento a todas estas personas.

Con la aprobación de este documento se alcanza, dentro del plazo comprometido, uno de los objetivos de calidad fijados por la Gerencia para el periodo 2022-2023 (*Objetivo 2: Elaborar un Plan de Formación para el Personal*

de Administración y Servicios basado en los resultados obtenidos en el diagnóstico de competencias), cuya fecha de cumplimiento se estableció en el 31 de julio de 2023.

II. OBJETIVOS DEL PLAN DE FORMACIÓN

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

- a) Afrontar los importantes cambios normativos y de funcionamiento de los servicios que se prevén a corto y medio plazo.
- b) Desarrollar la capacitación de la plantilla para la explotación de las aplicaciones de administración electrónica.
- c) Fomentar las buenas prácticas en la gestión de la información.
- d) Acentuar la profesionalidad en las actuaciones del personal empleado público al servicio de la universidad.
- e) Reforzar los fundamentos de calidad para la mejora continua de los procesos de administración y servicios.
- f) Dotar a la plantilla de herramientas útiles para el trabajo colaborativo en entornos híbridos.
- g) Incrementar las competencias lingüísticas para la internacionalización, así como los índices de certificación del PTGAS en niveles de inglés.
- h) Continuar con la sensibilización acerca de las desigualdades, introduciendo la perspectiva de género en la comunicación y en la gestión universitaria.
- i) Procurar una formación continuada en materia de prevención de riesgos laborales que garantice la seguridad y la salud de toda la plantilla.
- j) Mejorar las aptitudes para responder a las necesidades específicas de la diversidad en la comunidad universitaria.
- k) Incorporar los Objetivos de Desarrollo Sostenible a las actividades propias del PTGAS.
- l) Mejorar la cualificación de la plantilla, coadyuvando a su desarrollo profesional y personal.

III. FORMACIÓN GENERAL

Del análisis de los resultados obtenidos en la evaluación de competencias llevada a cabo en 2022 se desprende la pertinencia de actuar sobre determinadas competencias, a fin de mejorar los niveles de adquisición de las mismas. Se trata de las que se relacionan a continuación:

- B.4. Calidad en la gestión*
- E.2. Gestión documental*
- E.3. Gestión de proyectos*
- D.2. Comunicación y colaboración*
- D.3. Creación de contenido digital*
- T.1. Plurilingüismo*
- T.3. Prevención de riesgos laborales*
- T.4. Atención a la diversidad*
- T.5. Responsabilidad social*

Además de la información proporcionada por la evaluación de competencias, en la configuración de este plan se han tenido presentes otros factores.

En primer lugar, los cambios legales producidos en los últimos meses revisten una especial trascendencia y justifican el planteamiento de acciones formativas concretas que permitan contextualizar el desempeño del PTGAS en el nuevo marco normativo, que tendrá un amplio desarrollo en los próximos años.

Por otro lado, entre las actividades impulsadas por la Comisión de Política Lingüística se ha previsto una formación orientada a mejorar las habilidades de comunicación no solo en lenguas extranjeras, sino también en español.

Más allá de las debilidades evidenciadas por la evaluación de 2022, la formación general incluida en este plan avala la importancia de renovar las competencias relativas a la implementación de los requisitos para mantener el Sistema de Gestión de Calidad de los servicios. Así mismo, subraya la trascendencia de progresar, en todas sus vertientes, en la consolidación de las competencias digitales y en la igualdad.

En la oferta diseñada son reconocibles varios itinerarios de contenido que se trabajan desde diversas competencias (básicas, específicas y digitales) y que se asocian a determinados perfiles profesionales que resultan relevantes para el presente y el futuro de los servicios universitarios, y que, al mismo tiempo, redundan en una mejor capacitación para la prestación del servicio en la modalidad del teletrabajo. Se trata de los siguientes:

- Formación sobre administración electrónica
- Formación jurídica y buenas prácticas en la administración pública
- Formación para la comunicación digital
- Formación orientada a la planificación, calidad y desarrollo de proyectos

En definitiva, la propuesta para el periodo 2023-2024 comprende estas acciones formativas:

COMPETENCIAS BÁSICAS

B.1. Normativa y procedimientos

1. Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario
2. Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía
3. El marco jurídico de la administración electrónica
4. Buenas prácticas en materia de transparencia y protección de datos personales
5. Técnica jurídica para la resolución de recursos administrativos

B.2. Comunicación

1. Comunicación efectiva en lengua española
2. Curso básico de organización de actos
3. Buenas prácticas en comunicación entre equipos de trabajo

B.4. Calidad en la gestión

1. Introducción a la norma ISO 9001:2015
2. Gestión de no conformidades y acciones correctivas
3. Curso práctico sobre la aplicación MARCO
4. Indicadores para el teletrabajo: diseño, medición y evaluación de resultados
5. Formación para la auditoría interna de los Sistemas de Garantía Interna de Calidad

B.5. Compromiso y ética profesional

1. Aplicación de medidas antifraude en la administración y los servicios de la universidad
2. Formación básica para la participación en órganos de selección de personal

COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

E.2. Gestión documental

1. Conceptos básicos sobre gestión documental
2. Tramitación de procedimientos electrónicos con G·TM
3. Gestión de expedientes electrónicos con G·EDE

E.3. Gestión de proyectos

1. Metodología básica de gestión de proyectos
2. Formación avanzada en gestión de proyectos

COMPETENCIAS DIGITALES

D.1. Información y tratamiento de datos

1. Estadística y gestión avanzada de datos con Excel
2. Introducción a Power BI
3. UXXI-Académico
4. UXXI-Recursos Humanos
5. UXXI-Económico

D.2. Comunicación y colaboración

1. Comunicación en redes sociales y portales web institucionales
2. Buenas prácticas en la gestión del correo electrónico: webmail y Thunderbird
3. Trabajo colaborativo en la nube y documentos compartidos
4. Videoconferencias con Microsoft Teams
5. La sede electrónica de la UPO
6. Identificación digital y firma electrónica

D.3. Creación de contenido digital

1. Entornos web con OpenCMS
2. Creación y edición de vídeo para redes sociales y portales web
3. Creación y gestión de formularios web
4. Digitalización de documentos

D.4. Seguridad

1. Taller de ciberseguridad

D.5. Resolución de problemas

1. Administración de la plataforma G·ONCE

COMPETENCIAS TRANSVERSALES

T.1. Plurilingüismo

1. Inglés inicial
2. Comunicación oral en inglés (nivel B1)
3. Comunicación oral en inglés (nivel B2)
4. Preparación para la prueba Aptis (inglés B1)
5. Preparación para la prueba Aptis (inglés B2)

T.2. Igualdad de género

1. Herramientas para usar el enfoque de género en la universidad
2. Crecimiento personal y profesional desde la perspectiva de género
3. Relaciones saludables e igualitarias
4. Manejo de datos con perspectiva de género

T.3. Prevención de riesgos laborales

1. Sensibilización, prevención y gestión del conflicto en el ámbito universitario
2. Cómo proceder correctamente con los residuos generados en el laboratorio
3. Primeros auxilios
4. Nivel básico en PRL
5. Trabajo con pantallas de visualización de datos

T.4. Atención a la diversidad

1. Herramientas socioemocionales para la atención a la diversidad

T.5. Responsabilidad social

1. Integración de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en los servicios universitarios
2. Puesta en práctica de una contratación pública estratégica y sostenible alineada con la Agenda 2030

IV. FORMACIÓN ESPECÍFICA

La formación específica incluirá aquellas actividades, al margen de la formación general, 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 OPORTUNIDAD

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. DOTACIÓN PRESUPUESTARIA

Dentro del límite presupuestario establecido para la formación del PTGAS en el presupuesto anual de la universidad, la prioridad del crédito se destinará a financiar las actividades de formación general.

La partida destinada a la formación específica será determinada anualmente por la Gerencia de forma equitativa y solidaria entre las áreas y servicios, agrupados en ámbitos funcionales. No obstante, la Gerencia podrá efectuar los ajustes que resulten oportunos para dar cabida al mayor número de solicitudes, dentro de un mismo ejercicio económico o bien con carácter interanual, atendiendo a los principios de eficiencia y responsabilidad en la utilización de los recursos públicos.

VII. EVALUACIÓN DEL PLAN DE FORMACIÓN

Sin perjuicio de la publicación de los informes anuales de seguimiento del plan de formación, a la finalización de su vigencia la Comisión de Formación elaborará un informe de evaluación global que contendrá, al menos, el análisis de los siguientes indicadores:

1. *Volumen de actividad:*
 - a. Número de actividades formativas desarrolladas en cada uno de los apartados de este plan de formación
2. *Alcance de la formación:*
 - a. Número de personas que han finalizado acciones formativas
 - b. Porcentaje de la plantilla de PTGAS formado
3. *Éxito de la formación:*
 - a. Tasa de ocupación de las acciones formativas
 - b. Tasa de abandono de las acciones formativas
4. *Satisfacción con la formación realizada:*
 - a. Índice de satisfacción de las personas participantes en la formación
5. *Aprovechamiento de los recursos disponibles:*
 - a. Inversión realizada en la formación
 - b. Porcentaje de ejecución presupuestaria sobre el crédito total de formación
6. *Transferencia de la formación al puesto de trabajo:*
 - a. Índice de impacto de la formación en el desempeño del puesto de trabajo¹

¹ En el ámbito del presente plan de formación, este indicador se medirá en determinadas actividades de formación específica, con el fin de realizar una primera experiencia valorativa de la transferencia de la formación al puesto de trabajo.