



Universidad de Jaén

Plan de Formación del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) de la Universidad de Jaén 2026 - 2029

Estrategia para el Desarrollo del Talento y la Carrera Profesional



Universidad de Jaén

Fecha de Aprobación: Consejo de Gobierno 35, de 2 de junio de 2026

Versión: 2.0 (Final)



Universidad de Jaén

ÍNDICE

Contenido

1. Introducción.....	2
1.1. Justificación Institucional y Alineamiento Estratégico	2
1.2. Marco Normativo de Referencia	2
1.3. Diagnóstico del Plan Anterior y Principios Rectores del Nuevo Plan.....	3
1.4. Dotación de Medios y Plan de Comunicación	4
2. Objetivos del Plan de Formación.....	4
3. Personal Destinatario.....	5
4. Arquitectura y Modalidades del Plan de Formación	6
4.1. Ejes Formativos: Transversalidad, Especificidad y Liderazgo	6
4.2. Estructura de la Formación Continua: Niveles de Desarrollo.....	6
4.3. Modalidades Formativas y Derecho a la Desconexión Digital.....	7
5. Formación de acogida al PTGAS de nueva incorporación.....	8
5.1. Actividad Institucional de Acogida	8
5.2. Curso Inicial de Formación para el PTGAS Novel	8
6. Catálogo de Formación Continua y Desarrollo Profesional	9
6.1. Itinerarios Formativos Transversales	9
6.2. Itinerarios Formativos Específicos	11
6.3. Itinerario Formativo para el Desarrollo y Liderazgo	11
7. Formación para el PTGAS formador	11
8. Procedimiento de Detección de Necesidades y Propuesta de Acciones Formativas	12
9. Sistema de Evaluación, Calidad y Certificación	13
9.1. Evaluación de la Calidad e Impacto de la Formación	13
9.2. Acreditación y Certificación de la Formación.....	14
9.3. Expediente formativo	14
Disposición Final Única. Entrada en vigor	15



Universidad de Jaén

1. Introducción

1.1. Justificación Institucional y Alineamiento Estratégico

El presente Plan de Formación para el Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (en adelante, PTGAS) de la Universidad de Jaén (en adelante, UJA) para el período 2026-2029 constituye un instrumento fundamental de la política de gestión de personas de la institución. La formación del personal es una función esencial, directamente vinculada a la consecución de la misión universitaria y a la prestación de servicios públicos de calidad, tal y como se deriva de los propios Estatutos de la UJA. Este plan se concibe como una herramienta estratégica clave, impulsada por el equipo de gobierno de la universidad, para garantizar que el capital humano de la UJA disponga de las competencias necesarias para afrontar los retos presentes y futuros.

La UJA entiende la formación como un derecho y un deber de toda la plantilla, así como una inversión estratégica en el talento que sustenta todas las actividades docentes, investigadoras y de gestión. En un entorno de educación superior cada vez más competitivo y en constante transformación, la actualización continua de conocimientos y habilidades es indispensable para mantener y mejorar la excelencia de los servicios. Por ello, este plan se ha diseñado para conectar de manera integral la formación con los procesos clave de gestión de recursos humanos, especialmente con los sistemas de desarrollo profesional.

1.2. Marco Normativo de Referencia

Este plan se desarrolla en estricto cumplimiento del marco jurídico que regula el sistema universitario y la función pública, dotándolo de una sólida base normativa que garantice su legitimidad y estabilidad. Las acciones y principios aquí recogidos se enmarcan, entre otras, en las siguientes disposiciones y normativa:

- Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (en adelante, LOSU): esta ley subraya la importancia de la formación a lo largo de la vida para todo el personal universitario como un factor de calidad y modernización del sistema. El plan responde a este mandato, promoviendo el desarrollo de las competencias necesarias para el desempeño de las funciones universitarias.
- Ley 1/2026, de 20 de febrero, Universitaria para Andalucía (en adelante, LUPA): la normativa autonómica otorga a las universidades la autonomía para definir y gestionar



Universidad de Jaén

sus políticas de personal, incluyendo la planificación de la formación necesaria para el cumplimiento de sus fines.

- IV Convenio Colectivo del Personal Laboral de las Universidades Públicas de Andalucía: el convenio establece la formación como un derecho fundamental del PTGAS laboral y un instrumento para la mejora de sus competencias profesionales y su promoción, articulando los mecanismos para su desarrollo.
- Reglamento por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera horizontal del PTGAS de la UJA (aprobado en Consejo de Gobierno de la UJA el 29 de enero de 2025, sesión ordinaria nº 20).
- Acuerdo de 25 de junio de 2024 por el que se regula la evaluación del desempeño y la carrera profesional horizontal del PTGAS de las Universidades Públicas de Andalucía.
- Estatutos de la UJA: como norma fundamental de la universidad que mandata el fomento de la formación y el perfeccionamiento de todo su personal como condición necesaria para la calidad de sus funciones y servicios.

1.3. Diagnóstico del Plan Anterior y Principios Rectores del Nuevo Plan

El presente plan se construye sobre la experiencia y los resultados del Plan Integral de Formación del PAS 2019-2022. Un análisis cualitativo del período anterior revela fortalezas significativas, como la consolidación de una oferta formativa estable y la apuesta por la digitalización de los procesos administrativos. Al mismo tiempo, se identifican oportunidades de mejora que este nuevo plan se propone abordar, tales como la necesidad de una mayor flexibilidad en las modalidades formativas, una segmentación más clara de la oferta para distintos niveles de desarrollo y la creación de procedimientos más transparentes y participativos para la detección de necesidades.

Para dar respuesta a este diagnóstico y al contexto actual, el Plan 2026 -2029 se fundamenta en cinco principios rectores que guiarán todas sus acciones:

1. Estratégico: la formación se concibe como el motor del desarrollo profesional, vinculada directamente a la carrera y la promoción.
2. Integral y cohesionado: el plan se integra con todos los procesos de gestión de personas (selección, evaluación del desempeño, provisión de puestos), creando un sistema coherente.



Universidad de Jaén

3. Basado en competencias: la oferta formativa se estructura a partir de un modelo que distingue claramente entre competencias transversales, comunes a toda la organización, y competencias específicas, propias de cada puesto de trabajo.
4. Universal y equitativo: se garantiza la universalidad del plan y la igualdad de oportunidades en el acceso a la formación para todo el PTGAS, independientemente de su colectivo (funcionario o laboral) o su situación contractual.
5. Medible y orientado al impacto: la eficacia del plan se evaluará no solo por el número de acciones o participantes, sino por su impacto tangible en la mejora de las competencias, el desempeño individual y la calidad de los servicios universitarios.

1.4. Dotación de Medios y Plan de Comunicación

Para asegurar la viabilidad y el éxito de este plan, la UJA garantiza una dotación presupuestaria suficiente para la ejecución de las acciones formativas programadas. Esta dotación se revisará anualmente para adecuarla a las necesidades detectadas y a los objetivos establecidos.

Asimismo, la implementación del plan irá acompañada de un programa de comunicación específico, cuyo objetivo es asegurar la máxima difusión de la oferta formativa y de los procedimientos asociados. A través de los canales de comunicación institucionales, se informará puntualmente a todo el personal sobre el catálogo de cursos, los plazos de inscripción y los requisitos de participación, fomentando así una participación activa y consciente en las oportunidades de desarrollo profesional.

2. Objetivos del Plan de Formación

Este Plan de Formación se establece para alcanzar una serie de objetivos estratégicos y operativos que guiarán su desarrollo e implementación a lo largo del período 2026 -2029. Siguiendo una metodología clara y orientada a la acción, los objetivos se formulan de la siguiente manera:

- Alinear la formación y el desarrollo profesional del PTGAS con la misión y los objetivos institucionales de la UJA, asegurando que la capacitación del personal contribuya directamente a la excelencia en la docencia, la investigación y la gestión.
- Planificar una oferta formativa integral, equitativa y de alta calidad, que responda de manera eficaz a las necesidades reales detectadas tanto en el personal como en los diferentes servicios y unidades de la universidad.



Universidad de Jaén

- Impulsar el desarrollo y la actualización de las competencias contempladas en este plan que son necesarias para garantizar la excelencia en el desempeño de los puestos de trabajo y la capacidad de adaptación a los continuos cambios tecnológicos, normativos y sociales.
- Facilitar el desarrollo de la carrera profesional de todo el PTGAS.
- Fomentar una cultura organizativa basada en el aprendizaje continuo, la innovación, la colaboración y el bienestar laboral, promoviendo un entorno de trabajo saludable que favorezca el desarrollo integral, tanto profesional como personal, de toda la plantilla.
- Concienciar al PTGAS de la necesidad y el valor de la formación continua como herramienta fundamental para la mejora de la profesionalización de los servicios que se prestan a la comunidad universitaria y a la sociedad en su conjunto.

3. Personal Destinatario

El presente Plan de Formación está dirigido a todo el PTGAS de la UJA, con independencia de su relación jurídica (personal funcionario o personal laboral) o la naturaleza de su nombramiento o contrato (fijo, indefinido o temporal).

La UJA concibe la formación como un derecho universal para toda su plantilla, por lo que se garantizará el acceso equitativo a las acciones formativas, aplicando criterios objetivos para la admisión en aquellas actividades con plazas limitadas.

Adicionalmente, y con el objetivo de fomentar la colaboración interinstitucional, se contempla la posibilidad de participación en las acciones formativas de personal perteneciente a otras universidades o entidades públicas que se encuentre realizando estancias temporales en la UJA. Dicha participación estará supeditada a la disponibilidad de plazas y requerirá la autorización previa de la Gerencia de la UJA, que valorará la oportunidad y el interés institucional de cada solicitud.



Universidad de Jaén

4. Arquitectura y Modalidades del Plan de Formación

La estructura del Plan de Formación se ha diseñado para ser modular, flexible y progresiva, permitiendo a cada persona construir un itinerario de desarrollo adaptado a sus necesidades y a las de la organización. Esta arquitectura combina los ejes temáticos con varios niveles de profundización, creando un modelo completo que abarca la capacitación fundamental, la especialización avanzada y la promoción interna.

4.1. Ejes Formativos: Transversalidad, Especificidad y Liderazgo

La oferta formativa se articula en torno a tres grandes ejes que responden a diferentes necesidades competenciales:

Eje 1: Formación Transversal. Comprende el conjunto de competencias (digitales, normativas, interpersonales, etc.) que son comunes y necesarias para todo el PTGAS, independientemente de su puesto de trabajo. Su objetivo es asegurar una base competencial sólida y homogénea en toda la organización, fomentar la polivalencia y facilitar la movilidad funcional.

Eje 2: Formación Específica. Agrupa las acciones formativas orientadas a adquirir y perfeccionar los conocimientos y habilidades técnicas directamente relacionados con las funciones de un puesto, servicio o unidad concreta. Su finalidad es garantizar la máxima capacitación para el desempeño excelente de las tareas específicas y para la promoción interna de las personas empleadas.

Eje 3: Formación para el Desarrollo y Liderazgo. Diseñado para el personal que ocupa puestos con responsabilidad sobre equipos o proyectos, así como para el personal que desee formarse en competencias de gestión de equipos y procesos. Su propósito es dotar de las competencias directivas y estratégicas necesarias para liderar con eficacia en el complejo entorno universitario.

4.2. Estructura de la Formación Continua: Niveles de Desarrollo

Para facilitar un aprendizaje progresivo y adaptado a los diferentes niveles de conocimiento y responsabilidad, la formación continua se estructura en tres niveles de desarrollo. Esta



Universidad de Jaén

estructura permite a cada persona construir un itinerario formativo coherente, avanzando desde los fundamentos hasta la especialización y el dominio estratégico de sus competencias:

- Nivel Básico (Nivel 1): orientado a proporcionar los conocimientos fundamentales y las habilidades operativas esenciales para el correcto desempeño de las funciones de un puesto de trabajo. Este nivel asegura una base sólida y homogénea en los procedimientos y herramientas clave.
- Nivel Medio (Nivel 2): diseñado para profundizar en las competencias, abordando la gestión avanzada de procesos, la resolución de problemas complejos y la aplicación de normativa específica. Este nivel busca consolidar la autonomía y la eficacia en el puesto.
- Nivel Avanzado (Nivel 3): enfocado en el desarrollo de una visión estratégica, la gestión de proyectos de alto impacto, la innovación y el liderazgo. Este nivel está dirigido a personal experto y con responsabilidades que requieren una contribución directa a los objetivos institucionales.

4.3. Modalidades Formativas y Derecho a la Desconexión Digital

El plan emplea una diversidad de metodologías pedagógicas para maximizar la eficacia del aprendizaje y adaptarse a las distintas necesidades y estilos de los participantes. Se mantendrán y potenciarán las siguientes modalidades:

- Formación presencial: para talleres prácticos y desarrollo de habilidades que requieren interacción directa.
- Formación en línea: tanto en formato síncrono (clases en directo) como asíncrono (materiales de autoaprendizaje), aprovechando la flexibilidad de la plataforma PLATEA.
- Formación híbrida: combinando sesiones presenciales con actividades en línea.
- Metodologías innovadoras: como la mentoría, el aprendizaje basado en proyectos, las comunidades de práctica y la autoformación tutorizada.

En cumplimiento de la normativa vigente y del compromiso de la UJA con el bienestar laboral, el plan garantiza el derecho a la desconexión digital. Toda la formación de carácter síncrono (presencial o virtual) se programará dentro de la jornada laboral. La formación asíncrona, si bien ofrece flexibilidad, deberá poder realizarse durante el tiempo de trabajo, respetándose en todo caso los tiempos de descanso del personal.



Universidad de Jaén

5. Formación de acogida al PTGAS de nueva incorporación

5.1. Actividad Institucional de Acogida

La correcta integración del personal de nuevo ingreso es un factor crítico para su rápida adaptación y su futuro rendimiento. Por ello, se establece una actividad institucional de acogida diseñada para proporcionar al nuevo personal una visión global de la institución y las herramientas básicas para el desempeño de sus funciones, que tendrá los siguientes objetivos:

- Presentar la misión, la visión y los valores de la UJA, así como ofrecer una visión general de la estructura organizativa de la misma, sus órganos de gobierno y sus principales servicios.
- Informar sobre los derechos y deberes del personal, así como sobre los principales procedimientos de gestión de personas.
- Facilitar un espacio de encuentro que favorezca el sentimiento de pertenencia a la institución.

5.2. Curso Inicial de Formación para el PTGAS Novel

Complementariamente a la actividad de acogida institucional, se establece un curso Inicial de formación, que se desarrollará en modalidad en línea durante las primeras semanas tras la incorporación. Su estructura será modular y abordará los siguientes contenidos esenciales:

- Módulo 1. Entorno de Trabajo y Herramientas Corporativas: uso básico de los sistemas de información corporativos (Universitas XXI, Sede Electrónica, Portafirmas, Intranet, Correo Electrónico, etc.).
- Módulo 2. Procedimiento Administrativo Básico: nociones fundamentales sobre el procedimiento administrativo común y el funcionamiento del registro electrónico y del archivo.
- Módulo 3. Prevención de Riesgos Laborales: formación básica en materia de seguridad y salud en el trabajo, adaptada al entorno de oficinas y/o laboratorios según corresponda.
- Módulo 4. Políticas de Igualdad y Sostenibilidad: introducción al Plan de Igualdad de la UJA, uso de lenguaje no sexista y compromiso de la universidad con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).



Universidad de Jaén

La realización de este curso será un requisito indispensable para todo el personal de nuevo ingreso y su certificación se incorporará a su expediente personal.

6. Catálogo de Formación Continua y Desarrollo Profesional

El núcleo de la oferta formativa del plan se organiza en los itinerarios que se describen a continuación, los cuales integran el contenido detallado en el borrador de trabajo previo dentro de la nueva arquitectura de ejes y niveles.

6.1. Itinerarios Formativos Transversales

Estos itinerarios agrupan las competencias que toda la plantilla del PTGAS debe poseer o desarrollar para garantizar un servicio de calidad y una cultura organizativa común. A continuación, se presenta una tabla resumen de estos itinerarios.

Itinerario Formativo Transversal	Descripción
Competencias digitales e instrumentales	Capacitación en el uso eficaz de las herramientas ofimáticas, colaborativas y los sistemas de información corporativos de la UJA. Incluye la alfabetización en nuevas tecnologías como la inteligencia artificial generativa y la ciberseguridad.



Universidad de Jaén

Itinerario Formativo Transversal	Descripción
Competencias normativas y de procedimiento	Formación para asegurar un conocimiento actualizado y homogéneo de la normativa clave que rige la actividad del sector público y de la propia universidad, garantizando la seguridad jurídica en todos los procedimientos.
Competencias interpersonales y organizativas	Desarrollo de competencias esenciales para la mejora de la calidad del servicio, la comunicación, trabajo en equipo, liderazgo personal y gestión eficaz, productividad personal y bienestar laboral.
Competencias lingüísticas e internacionalización	Fomento de las competencias en idiomas (principalmente inglés) y en la gestión de actividades internacionales, como apoyo estratégico a la internacionalización de la UJA.
Competencias en igualdad, sostenibilidad, inclusión y prevención de riesgos laborales	Formación alineada con los valores institucionales de la UJA, promoviendo la igualdad de género, la sostenibilidad ambiental, la inclusión (LGTBIQ+) y un entorno de trabajo seguro y saludable.



Universidad de Jaén

Cada una de las acciones formativas dentro de estos itinerarios, detalladas en el catálogo completo del plan, se ofrecerá en nivel básico (píldoras en línea) y/o nivel avanzado (cursos de especialización), permitiendo una progresión adaptada a cada persona. Por ejemplo, en el itinerario de competencias digitales, se ofrecerá una píldora de "Iniciación a Universitas XXI Económico" (nivel básico) y un curso de "Gestión Avanzada de Justificantes del Gasto en UXXI-EC" (nivel avanzado).

6.2. Itinerarios Formativos Específicos

Los itinerarios formativos específicos se publicarán anualmente de acuerdo a las necesidades formativas detectadas tal y como se define en este plan. Cualquier persona podrá participar en las actividades formativas específicas para el desarrollo de su carrera profesional, aunque no esté directamente vinculado con su puesto de trabajo.

Además, este modelo facilita la movilidad funcional a través de los "itinerarios formativos".

6.3. Itinerario Formativo para el Desarrollo y Liderazgo

Este itinerario está diseñado para que el personal con responsabilidades de gestión, o con interés en gestión de equipos pueda desarrollar competencias en liderazgo adaptativo, estratégico y centrado en las personas. Se estructura en tres niveles progresivos que combinan competencias transversales con formación especializada de alto impacto.

Para este itinerario se emplearán metodologías de alto impacto como la mentoría cruzada, el Aprendizaje Basado en Proyectos (ABP) y la creación de Comunidades de Práctica (CoP) entre líderes.

7. Formación para el PTGAS formador

Con el objetivo de aprovechar el talento y el conocimiento experto existente dentro de la propia universidad, el plan fomenta la participación del PTGAS como ponente en acciones formativas. Esta estrategia no solo es eficiente en términos de recursos, sino que también garantiza que la formación impartida esté plenamente adaptada al contexto y a los procedimientos específicos de la UJA.

Para asegurar la calidad y la eficacia pedagógica de esta formación interna, se establece como requisito indispensable la superación de un curso de "Formación para el PTGAS Formador". Este curso, de carácter obligatorio para todo el personal que desee impartir formación en el marco de



Universidad de Jaén

este plan, tendrá los siguientes objetivos:

- Proporcionar conocimientos sobre los principios básicos del aprendizaje en adultos.
- Capacitar en el diseño de objetivos de aprendizaje, contenidos y materiales didácticos.
- Entrenar en técnicas de comunicación y dinamización de grupos, tanto en entornos presenciales como virtuales.
- Ofrecer herramientas para la evaluación del aprendizaje y la recogida de retroalimentación.

La creación de una bolsa de formadores internos cualificados permitirá ampliar la oferta formativa de manera sostenible y con un alto grado de pertinencia.

8. Procedimiento de Detección de Necesidades y Propuesta de Acciones Formativas

Un plan de formación eficaz debe ser un instrumento vivo, capaz de adaptarse a las necesidades cambiantes de la organización. Por ello, se establece un procedimiento formal y participativo para la detección de necesidades y la propuesta de nuevas acciones formativas, que combina un enfoque descendente (estratégico) con uno ascendente (operativo).

Los mecanismos para la detección de necesidades serán:

1. **Análisis Estratégico:** el órgano responsable de la formación analizará las necesidades derivadas de nuevos proyectos institucionales, cambios normativos o tecnológicos, los objetivos estratégicos de la universidad y la promoción interna contenida en la oferta pública de empleo.
2. **Evaluación del Desempeño:** los resultados del sistema de evaluación del desempeño serán una fuente clave para identificar brechas competenciales individuales y colectivas.
3. **Solicitudes de Responsables de Servicio/Unidad:** los responsables de las distintas unidades podrán comunicar formalmente las necesidades formativas detectadas en sus equipos.



Universidad de Jaén

Adicionalmente, se establece un procedimiento abierto de propuesta de acciones formativas. Cualquier miembro del PTGAS o unidad podrá proponer la creación de un nuevo curso. Para ello, se habilitará un formulario estandarizado en la intranet de la universidad, que deberá incluir la siguiente información:

- Título y justificación de la necesidad de la acción formativa.
- Objetivos de aprendizaje propuestos.
- Contenidos a desarrollar.
- Personal destinatario potencial.
- Propuesta de duración y modalidad.

Las propuestas recibidas serán evaluadas por una comisión técnica en función de su alineamiento con los objetivos del plan, la demanda potencial, su viabilidad y su impacto previsto. Este procedimiento busca democratizar el diseño del plan, asegurando que la oferta formativa sea verdaderamente relevante y responda a las necesidades sentidas por la plantilla.

9. Sistema de Evaluación, Calidad y Certificación

La mejora continua del Plan de Formación se sustenta en un sólido sistema de evaluación que permite medir su calidad, su eficacia y su impacto. Asimismo, se establece un sistema de certificación que reconoce formalmente el esfuerzo y el aprendizaje del personal participante, vinculándolo a su desarrollo profesional.

9.1. Evaluación de la Calidad e Impacto de la Formación

El sistema de evaluación se estructura en varios niveles:

- Evaluación de la Satisfacción: al finalizar cada acción formativa, el personal participante completará una encuesta de calidad para valorar aspectos como los contenidos, el ponente, los materiales y la organización.
- Evaluación del Aprendizaje: siempre que sea posible, se incluirán mecanismos para evaluar la adquisición de los conocimientos y habilidades previstos, ya sea a través de pruebas, ejercicios prácticos o proyectos.



Universidad de Jaén

- Evaluación del Impacto: de forma periódica, se podrá realizar un análisis para valorar la transferencia de lo aprendido al puesto de trabajo y el impacto de la formación en la mejora del desempeño individual y de la calidad de los servicios.

Los resultados de estas evaluaciones se analizarán anualmente y servirán de base para la toma de decisiones en la planificación del siguiente ciclo formativo.

9.2. Acreditación y Certificación de la Formación

La participación y superación de las acciones formativas serán objeto de reconocimiento formal a través de la expedición de los correspondientes certificados. Se establecen los siguientes tipos de acreditación:

- Certificado de Asistencia: para quienes cumplan con el requisito mínimo de asistencia establecido para cada curso (generalmente, el 80% de las horas).
- Certificado de Aprovechamiento: para quienes, además de cumplir el requisito de asistencia, superen la prueba de evaluación del aprendizaje que se establezca.
- Certificado en Formación Básica del PTGAS: acreditación global que se obtendrá al superar el número de acciones formativas del nivel básico que se determine en la programación anual.
- Certificado en Formación Universitaria Avanzada del PTGAS: acreditación de especialización que se obtendrá al superar el número de créditos ECTS del nivel avanzado que se establezca en la programación anual.

9.3. Expediente formativo

Toda la formación recibida y certificada en el marco de este plan se inscribirá de oficio en el expediente personal de cada trabajador y trabajadora, y será valorada como mérito en los procedimientos de carrera profesional, de acuerdo con la normativa que los regule. Este vínculo directo entre formación y carrera es la clave para materializar el principio estratégico del plan y asegurar su relevancia para el desarrollo profesional del PTGAS.

La formación recibida y certificada ajena al plan de formación, podrá ser incorporada al expediente personal formativo. Para ello la universidad habilitará los medios técnicos necesarios para que cada empleado o empleada pueda administrar su expediente formativo.



Universidad de Jaén

Disposición Final Única. Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de Gobierno.