

COMPROMISOS

1. Estableceremos un Plan para la Estabilización del Profesorado Temporal.
2. Permitiremos que el Profesorado Ayudante Doctor promueva en cuanto obtenga la acreditación
3. Impulsaremos el relevo generacional del PDI, priorizando a los departamentos con mayor concentración de profesorado sénior.
4. Pondremos en marcha la Unidad de Apoyo al Profesorado.
5. Incentivaremos la contratación de Profesorado Visitante en áreas que lo requieran.
6. Promoveremos la contratación de Profesorado Distinguido en áreas estratégicas.
7. Renovaremos el Programa de Intensificación de la Actividad Investigadora.
8. Desarrollaremos un Estatuto del Profesorado Emérito.
9. Mantendremos y actualizaremos la figura de Profesorado Colaborador Honorario.
10. Desarrollaremos una normativa de dedicación docente.
11. Impulsaremos UMU Conecta para reforzar la conexión con el ámbito profesional.
12. Desarrollaremos un plan especial para el rejuvenecimiento de las áreas clínicas de Ciencias de la Salud.
13. Apoyaremos al profesorado asociado clínico y al profesorado vinculado con medidas de atracción de talento joven, reconocimiento y asignación docente adecuada.
14. Reconoceremos la labor asistencial del PDI en los Servicios Asistenciales.
15. Pondremos en valor toda la actividad que realiza el profesorado.

ÁREA 4

El personal técnico, de gestión y de administración y servicios

4 EL PERSONAL TÉCNICO, DE GESTIÓN Y DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS

Desarrollo profesional, estabilidad, formación y reconocimiento

El PTGAS desempeña un papel esencial en el funcionamiento eficiente de la universidad, ya que su labor impulsa y sostiene los procesos administrativos, económicos, técnicos, de apoyo y de gestión imprescindibles para la docencia, la innovación, la investigación y la transferencia del conocimiento, así como para el resto de las actividades que realiza la comunidad universitaria.

El principal reto de esta área de actuación consiste en actualizar, profesionalizar e impulsar al PTGAS, situándolo en el centro de los procesos de transformación que afrontará la universidad en los próximos años. Para ello, es imprescindible repensar el modelo de liderazgo y de gestión, orientándolo hacia formas de organización más participativas, colaborativas, flexibles y basadas en la mejora continua.

La universidad se enfrenta a un escenario caracterizado por una elevada tasa de envejecimiento del PTGAS, un escaso relevo generacional y una adaptación intensiva a un entorno legislativo, tecnológico y organizativo en constante cambio. El reto final es un PTGAS protagonista, no solo ejecutor, de las transformaciones clave de la institución: digitalización, actualización normativa, nuevos modelos de enseñanza, sostenibilidad, gobernanza universitaria moderna y excelencia en la prestación de servicios.

La universidad deberá, por tanto, avanzar hacia un modelo de gestión del PTGAS que combine visión estratégica, profesionalización, innovación organizativa y cohesión interna, garantizando su capacidad para responder eficazmente a los desafíos del futuro universitario, mejorando sus condiciones laborales. Todo ello contribuirá a generar un entorno de trabajo amigable y saludable, en el que las personas puedan alcanzar su máximo potencial, crecer profesionalmente y fortalecer su motivación y sentido de pertenencia.

Cada una de las líneas de actuación se integrará en un sistema estructurado de revisión y seguimiento, orientado a asegurar su correcta ejecución, su actualización y su coherencia con los marcos normativos y académicos vigentes.

El desafío de esta área de actuación radica, por tanto, en contar con una plantilla de PTGAS suficiente, profesionalizada, formada, motivada y comprometida con su trabajo, en unas condiciones de bienestar y proyección profesional adecuadas.

LÍNEAS DE ACTUACIÓN

Planificación de la plantilla con visión estratégica

A.1. Diseñar, en colaboración con las y los representantes del PTGAS, un Plan de Recursos Humanos plurianual, que permita planificar de manera estratégica y sostenible la evolución de la plantilla en los próximos años, con la finalidad de anticipar y ordenar las necesidades de contratación, promoción y jubilación del personal a corto y medio plazo, garantizando la adecuada prestación de servicios y la continuidad del conocimiento institucional.

A.2. Revisar, en el marco de dicho plan, las unidades, los organigramas, y los puestos de todos los servicios, adaptándolos a las necesidades de nuestra universidad, previendo los escenarios de crecimiento y reorganización interna, evitando duplicidades estructurales entre las distintas unidades administrativas de servicios centrales, centros y departamentos, y alineándolos con los objetivos estratégicos de nuestra universidad.

A.3. Establecer un marco claro y actualizado de competencias, funciones y responsabilidades para cada unidad administrativa y para cada puesto de trabajo del PTGAS, con el fin de mejorar la eficiencia organizativa, la transparencia interna y la calidad de los servicios prestados, asegurando que cada persona conozca de manera precisa sus tareas, su nivel de responsabilidad, su contribución al funcionamiento global de la universidad y su relación operativa con otras áreas.

Plan plurianual de RRHH y RPT actualizada: una base sólida para el futuro del PTGAS

A.4. Actualizar la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) de acuerdo con dicho plan, impulsando la creación de nuevos perfiles profesionales (gestión de proyectos, datos, calidad, tecnología, entre otros), estableciendo un cronograma de actuación y priorizando necesidades, previa negociación con las y los representantes del PTGAS.

A.5. Elaborar y aprobar un nuevo Reglamento del PTGAS que recoja y actualice toda la normativa vigente relativa a la gestión del personal (concursos de traslados, baremos, jornadas y horarios, teletrabajo, mejora temporal de empleo, etc.), estableciendo una coordinación estable con las y los representantes sociales, la Secretaría General, la Asesoría Jurídica y otros órganos en materia de cumplimiento normativo.



A.6. Fortalecer la comunicación y la colaboración transversal entre las distintas unidades para la integración de procesos y la armonización de procedimientos, optimizando recursos, evitando duplicidades y mejorando la eficiencia global, con el propósito de consolidar una gestión cohesionada, ágil y orientada a resultados, en coordinación con la digitalización y la simplificación de procedimientos.

A.7. Articular un Plan Presupuestario que garantice la viabilidad de las actuaciones propuestas, así como implementar un sistema de evaluación para el seguimiento y cumplimiento del mismo, asegurando la correcta asignación de los recursos y la consecución de los objetivos establecidos.

A.8. Publicar un informe anual que recoja las actuaciones realizadas, con el fin de garantizar la transparencia y la rendición de cuentas ante la comunidad universitaria y los órganos de gobierno.

B. Impulso al desarrollo profesional del PTGAS, reduciendo la temporalidad, facilitando la promoción interna y la estabilidad y fortaleciendo su satisfacción y sentido de pertenencia

B.1. Analizar la temporalidad existente en la plantilla, proponiendo medidas concretas para su reducción y para la consolidación de la estabilidad laboral, en línea con los objetivos estratégicos y la normativa vigente.

B.2. Impulsar la planificación y agilización de los procesos de selección periódicos, basados en criterios objetivos de mérito y capacidad, que garanticen trayectorias profesionales previsibles, conforme a los principios de igualdad, no discriminación y transparencia.

B.3. Elaborar e implementar planes de promoción interna, tanto vertical como horizontal, clarificando las expectativas profesionales y garantizando la progresión dentro de la institución.

B.4. Asegurar la transparencia en la gestión de plazas, concursos, promociones y asignación de recursos, publicando con carácter anual el calendario de actuaciones correspondientes a los procesos selectivos.

B.5. Diseñar un modelo de evaluación del desempeño estableciendo programas de incentivos vinculados a los méritos personales y a la contribución a la mejora de las actividades relacionadas con la docencia, la innovación, la investigación, la transferencia y el intercambio de conocimiento, la gestión y la prestación de servicios especializados.

B.6. Implementar un Programa de Desarrollo Profesional Continuo (PDPC) adaptado a perfiles PTGAS creando itinerarios formativos diferenciados por familias profesionales (administración, técnica, servicios especializados, gestión, soporte digital, etc.) que incluyan competencias técnicas, digitales y transversales (liderazgo, comunicación, gestión de proyectos), asegurando la actualización permanente del personal y su alineación con las necesidades estratégicas de la institución.

B.7. Promover la movilidad funcional y entre unidades como instrumento de desarrollo fomentando intercambios temporales, rotaciones internas o proyectos interdepartamentales que permitan adquirir nuevas competencias, mejorar la polivalencia y enriquecer la trayectoria profesional del personal PTGAS.

B.8. Implantar un sistema de comunicación interna transparente y bidireccional estableciendo canales estables donde se informe claramente de oportunidades de formación, promoción, concursos, procesos de estabilización y reformas normativas, garantizando que el personal conozca de forma actualizada los avances que afectan a su carrera profesional.

B.9. Crear un observatorio del desarrollo profesional y la estabilidad del PTGAS, como órgano encargado de analizar datos de temporalidad, movilidad, desarrollo de carrera, cargas de trabajo y satisfacción laboral, emitiendo recomendaciones anuales para la mejora continua y

favoreciendo una toma de decisiones basada en evidencia, con atención específica al funcionamiento de las UGAD, a sus cargas reales de trabajo y a la adecuación de sus indicadores y dotaciones y a la satisfacción de los centros y decanatos con el servicio prestado.

C. Implantación y seguimiento del Plan de Relevo Generacional

C.1. Realizar un análisis individualizado de los puestos de trabajo, derivado del relevo generacional, identificando las competencias y las categorías requeridas para asegurar el buen funcionamiento de las diferentes unidades de gestión y servicios, prestando especial atención a las secretarías de centro, al apoyo a decanatos y a los servicios con mayor carga de admisión y gestión académica.

C.2. Fomentar la transferencia del conocimiento crítico mediante iniciativas de mentoría y programas de tutorización, así como a través de acciones formativas orientadas tanto a la actualización de conocimientos como a la adquisición de nuevas habilidades, con especial atención a quienes vayan a desempeñar funciones clave.

C.3. Promover tanto la retención de talento interno como la captación a través de procesos de selección abiertos y transparentes en coherencia con los procesos periódicos y convocatorias previstas.

C.4. Establecer indicadores de seguimiento y evaluación del relevo generacional que permitan medir la eficacia del plan (por ejemplo: grado de cobertura de puestos críticos, tiempo de transferencia de conocimiento, satisfacción del personal involucrado, rotación no deseada, etc.) y realizar revisiones periódicas para introducir mejoras continuas.

C.5. Diseñar planes de desarrollo personalizados para personas identificadas como talento clave, creando itinerarios formativos y de desarrollo profesional específicos para aquellas personas con potencial de asumir funciones estratégicas en el futuro, incluyendo rotaciones internas, formación avanzada o participación en proyectos transversales.

C.6. Crear repositorios accesibles y actualizados (manuales de puesto, videotutoriales, procedimientos clave, mapas de procesos) que aseguren la conservación del conocimiento crítico independientemente de la rotación del personal.

Formación e internacionalización: un impulso decidido para el desarrollo profesional

C.7. Impulsar la planificación anticipada de jubilaciones y movimientos internos que permitan prever de manera temprana las próximas jubilaciones o cambios de puesto, facilitando una transición planificada y sin pérdida de continuidad operativa.

C.8. Fortalecer las capacidades de liderazgo para la gestión del relevo ofreciendo formación específica a responsables de equipo en áreas como gestión del conocimiento, acompañamiento en la transición, habilidades de mentoría y detección de potencial.

C.9. Promover la movilidad interna como herramienta estratégica fomentando movimientos horizontales y verticales dentro de la organización para adecuar perfiles a necesidades futuras y favorecer el desarrollo de competencias transversales.

D. Automatización, simplificación y mejora de los procedimientos de gestión

D.1. Impulsar la digitalización y simplificación de los procedimientos administrativos y de gestión, mejorando la respuesta a las necesidades de la comunidad universitaria y de todas y todos sus usuarios, tras la realización de una evaluación objetiva de dichos procedimientos, y con la clara implicación del PTGAS, reforzando su cualificación.

D.2. Desplegar cartas de servicios en las distintas unidades, estableciendo compromisos de calidad, plazos de respuesta definidos, indicadores de desempeño y mecanismos sistemáticos de seguimiento y evaluación.

D.3. Desarrollar y consolidar canales estructurados de comunicación y resolución de incidencias, definiendo procedimientos claros, responsabilidades y plazos de respuesta, con mecanismos de seguimiento y mejora.

D.4. Promover, en colaboración con las Administraciones Públicas y asociaciones (Comunidad Autónoma, Ayuntamientos, CRUE, G9+), un foro permanente concebido como espacio estratégico de análisis, diálogo y cooperación interinstitucional, orientado a la mejora de la gobernanza, la modernización y la calidad de la gestión pública. Este foro facilita la transferencia de conocimiento, impulsa la innovación, apoya la toma de decisiones y contribuye al desarrollo de capacidades, reforzando los principios de buen gobierno, eficiencia y servicio a la ciudadanía.

D.5. Implantar un modelo de gestión por procesos institucional, con mapas de procesos y responsabilidades definidas estableciendo un marco común que identifique, clasifique y documente los procesos clave, estratégicos y de soporte de la institución, permitiendo su estandarización, optimización, seguimiento y mejora continua, con la participación del PTGAS.

D.6. Desarrollar sistemas de automatización avanzada mediante herramientas de RPA (Robotic Process Automation) y tecnologías de IA incorporando soluciones que permitan automatizar tareas repetitivas (carga de datos, validaciones, notificaciones, cálculos, emisión de documentos), liberando tiempo del PTGAS para actividades de mayor valor añadido y reduciendo la probabilidad de errores operativos.

D.7. Crear un laboratorio de innovación administrativa para diseñar, pilotar y evaluar nuevas soluciones de gestión, prototipos de servicios digitales, mejoras de procedimientos y experiencias de usuario, aplicando metodologías ágiles, pensamiento de diseño y análisis de datos.

D.8. Diseñar un modelo unificado de experiencia de usuario (UX) para trámites internos y externos creando estándares institucionales de usabilidad, accesibilidad, lenguaje claro y diseño centrado en la persona, garantizando que todos los procedimientos y plataformas digitales ofrezcan una experiencia coherente, simple y eficiente.

D.9. Integrar analítica de datos e indicadores en tiempo real para la toma de decisiones implementando cuadros de mando accesibles que permitan monitorizar cargas de trabajo, tiempos de resolución, cumplimiento de cartas de servicios, uso de recursos y demanda de trámites, facilitando una gestión proactiva y basada en evidencias.

D.10. Impulsar la interoperabilidad y el intercambio de datos entre sistemas alineando procedimientos y plataformas con estándares nacionales e internacionales de interoperabilidad, facilitando la conexión con administraciones públicas, sistemas universitarios y proveedores tecnológicos, mejorando la agilidad y reduciendo duplicidades.

E. Mejora de las condiciones laborales e incentivación de la participación del PTGAS, reforzando la transparencia en la gestión

E.1. Favorecer la conciliación mediante medidas que contemplen la flexibilidad horaria, teletrabajo y apoyo a situaciones familiares especiales.

E.2. Diseñar un plan de acogida a las nuevas trabajadoras y trabajadores que permita una incorporación rápida y favorezca su integración en el entorno institucional, contemplando formación e incentivación y reconocimiento para el personal que asuma la tarea de tutorizar y guiar al nuevo personal en las diferentes unidades, promoviendo el acompañamiento y facilitando su integración efectiva.

E.3. Promover un entorno de trabajo colaborativo orientado a la mejora continua, incorporando mecanismos de escucha activa y evaluación periódica del clima laboral.

E.4. Promover una planificación plurianual para la adopción de acuerdos, que permita anticipar posibles escenarios y su adaptación flexible a la transformación del entorno universitario, dentro un marco estable de diálogo y colaboración con las y los representantes del PTGAS, reforzando la cultura basada en el consenso.

E.5. Diseñar un plan de participación real del PTGAS (reuniones periódicas, grupos de trabajo en temas generales o especializados, etc.), habilitando canales bidireccionales de comunicación eficaces y estableciendo el papel de cada una de las personas participantes y reconociendo la participación en cualquiera de las actividades planificadas. Se revisará, en particular, la organización de las UGAD para introducir mayor

Una gestión universitaria más preparada, conectada y humana

flexibilidad funcional, prever refuerzos temporales en momentos de sobrecarga y evitar la traslación impropia de tareas administrativas al PDI.

E.6. Reforzar el reconocimiento institucional del papel del PTGAS en el conjunto de las actividades universitarias, promoviendo su visibilidad y valoración a través de menciones específicas en memorias y canales institucionales.

E.7. Implantar sistemas de gestión de riesgos que permitan identificar, evaluar y controlar de manera continua los riesgos operativos, de seguridad y de prevención de riesgos laborales, garantizando un entorno de trabajo seguro y una operación eficiente.

E.8. Establecer protocolos claros y detallados que definan de forma precisa las acciones, responsabilidades y comunicaciones a activar ante incidencias graves de seguridad, situaciones sobrevenidas o emergencias, garantizando una respuesta ordenada y eficaz.

F. Reforzamiento del bienestar integral del personal y del fomento de la igualdad, la diversidad y la inclusión

F.1. Coordinar las actuaciones de bienestar integral del PTGAS con la Estrategia de Bienestar de la Comunidad Universitaria prevista en el Área 10, especialmente en materia de promoción de hábitos saludables, igualdad de oportunidades, prevención de la discriminación y el acoso, accesibilidad, diversidad y convivencia.

G. Impulso de un modelo de formación continua que asegure la capacitación y la proyección internacional

G.1. Establecer un Plan de Acción de Formación integral, continuo, coherente y adaptado a las necesidades reales de cada una de las personas del PTGAS y que reconozca el impacto de las acciones formativas en el desempeño del puesto y la mejora profesional.

G.2. Establecer un sistema de gestión del cambio y capacitación digital que apoye los procesos de transformación mediante un plan continuo de acompañamiento al PTGAS ante cambios tecnológicos o procedimentales, incluyendo formación práctica, recursos de autoaprendizaje, comunidades de práctica y soporte personalizado.

G.3. Impulsar la proyección internacional del PTGAS como valor añadido dentro del modelo de formación continua, mediante un Plan de Internacionalización que fortalezca la capacitación a través de competencias lingüísticas, incentivos a la movilidad y participación en EUnWell, incorporando un programa PTGAS EUnWell de movilidad formativa (Job Shadowing+, Erasmus+ y Staff Training) orientado a transferir, adaptar y aplicar en la UMU de las buenas prácticas adquiridas.

G.4. Fomentar la colaboración interdepartamental y el trabajo en equipo mediante talleres, seminarios y proyectos conjuntos que promuevan el aprendizaje compartido, la cooperación y la innovación interna en toda la organización.

G.5. Promover la inclusión de formación en igualdad, diversidad y accesibilidad universal dentro de los planes formativos, alineándola con las líneas estratégicas institucionales y garantizando la integración de estos valores en el desarrollo profesional del PTGAS.

G.6. Establecer un sistema de evaluación del impacto de la formación que permita medir resultados, analizar su contribución a los objetivos institucionales y aplicar mejoras continuas basadas en evidencias.

G.7. Diseñar itinerarios formativos específicos y de desarrollo profesional que permitan al PTGAS avanzar en competencias técnicas y transversales, facilitando la progresión y especialización en sus áreas de responsabilidad.

G.8. Integrar el modelo de formación continua en la planificación estratégica institucional, asegurando su coherencia con los objetivos globales y la disponibilidad de recursos adecuados.

G.9. Definir un conjunto de indicadores de impacto que permitan evaluar la participación, la eficacia, la transferencia al puesto, la mejora organizacional, el desarrollo profesional, la accesibilidad y el retorno de la formación, asegurando así un seguimiento continuo y una mejora basada en evidencias.

LIDERAZGO Y APOYOS

Esta área de actuación será liderada por la Gerencia, en coordinación permanente con la Rectoría y la Secretaría General, y en estrecha colaboración con la práctica totalidad de los vicerrectorados, para asegurar la coherencia entre la planificación de los recursos humanos, la oferta de empleo público, el desarrollo profesional, la actualización de la RPT, el relevo generacional, la digitalización y simplificación de procedimientos, y la mejora de las condiciones laborales del PTGAS. De forma transversal, se trabajará coordinadamente con los vicerrectorados y unidades clave en transformación digital, economía, bienestar, internacionalización y formación continua, garantizando una ejecución alineada, viable y operativa.

Esta área de actuación se articula con los servicios responsables de la planificación y ejecución de la oferta de empleo público, del desarrollo profesional y la ejecución de la RPT, del relevo generacional, de la digitalización y simplificación de procedimientos, de la promoción de las condiciones laborales y de la formación continua. Todo ello permitirá desplegar una política de personal coherente, evaluable y orientada a la mejora continua del servicio público universitario.

COMPROMISOS

- 1. Aprobaremos un plan plurianual de RRHH y actualizaremos la RPT (competencias y nuevos perfiles).**
- 2. Convocaremos procesos selectivos periódicos para reducir la temporalidad y estabilizar el empleo.**
- 3. Impulsaremos la carrera profesional y la promoción interna (vertical y horizontal) con criterios objetivos.**
- 4. Implantaremos la evaluación del desempeño e incentivos vinculados a resultados y mejora del servicio.**
- 5. Ejecutaremos el plan de relevo generacional (análisis de puestos, mentoría y transferencia de conocimiento).**
- 6. Reforzaremos la formación continua e integraremos la internacionalización: idiomas, movilidad y programa PTGAS EUniWell (Job Shadowing+, Erasmus+ y Staff Training).**

7. Simplificaremos, digitalizaremos y automatizaremos procedimientos; desplegaremos cartas de servicios e indicadores.

8. Diseñaremos un plan de acogida para las nuevas trabajadoras y trabajadores y reforzaremos la comunicación y la participación (canales bidireccionales, acogida y evaluación del clima laboral).

9. Actualizaremos el marco normativo y la seguridad (Reglamento PTGAS, PRL y protocolos ante incidencias).

10. Promoveremos el bienestar, la igualdad, la diversidad y la inclusión, con medidas y formación específicas.

11. Publicaremos el seguimiento y la rendición de cuentas (cuadro de mando, planificación y reporte anual).