

04

CAMBIAMOS
CONTIGO

PERSONAL TÉCNICO,
DE GESTIÓN,
ADMINISTRACIÓN
Y SERVICIOS



JOSÉ LUIS
GUTIÉRREZ





01

Regularemos de una forma ordenada el **teletrabajo** en la institución.



02

Mantendremos el **empleo del PTGAS** en la Universidad de Sevilla, apostando de una manera decidida, clara y consensuada por la consolidación y estabilización de todo el personal.



03

Estableceremos un **nuevo modelo de gestión de los Recursos Humanos** que reconozca el prestigio profesional del PTGAS y potencie su capacitación.



04

Formularemos planes de acogida y mentorización del PTGAS.



05

Desarrollaremos, de forma experimental y consensuada con los órganos de representación, un **modelo de jornada de trabajo de 4 días**.



06

Apostaremos de una forma clara y decidida hacia la **descentralización, autonomía y flexibilización** en el desempeño del puesto de trabajo.



07

Garantizaremos la implementación y desarrollo futuro de la **carrera profesional horizontal** y la evaluación del desempeño del PTGAS.



08

Simplificaremos y agilizaremos los procesos de selección y promoción del PTGAS.



09

Mejoraremos las **capacidades y competencias del PTGAS** mediante la formación y la innovación en la gestión.



10

Promoveremos el **aprovechamiento de las capacidades técnicas del PTGAS** en actividades de transferencia.



11

Desarrollaremos **sistemas para que los servicios sean concebidos y prestados de forma integrada**, incluyendo todas sus funciones.



12

Mejoraremos el **clima y las condiciones laborales** del PTGAS.



13

Nos comprometemos a abordar **de forma inmediata las denuncias sobre acoso** laboral o sexual, mejorando el procedimiento de actuación.



14

Introduciremos en el **Plan de Igualdad de Género** medidas y líneas de trabajo que permitan **reconocer y reforzar el liderazgo de las mujeres del PTGAS**.



El Personal Técnico de Gestión, de Administración y de Servicios (PTGAS) de la Universidad de Sevilla desempeña un papel esencial en su funcionamiento y constituye una garantía de calidad y buen gobierno, contribuyendo de forma decisiva a su modernización y eficiencia.

Sin embargo, nuestra Universidad no se ha caracterizado por reconocer adecuadamente la labor y el esfuerzo del PTGAS. En este contexto, es necesario definir un nuevo modelo de gestión de los Recursos Humanos que reconozca el prestigio profesional del PTGAS, asegure el mantenimiento del empleo, permita la mejora del clima laboral y las condiciones de trabajo, y estimule el crecimiento personal y profesional.

Es necesario desarrollar un verdadero gobierno participativo, garantizando la implantación y desarrollo de la carrera profesional horizontal y evaluación del desempeño del PTGAS, planificando adecuadamente su formación, y avanzando en la simplificación de procedimientos. Además, debemos apostar de una manera decidida, clara y consensuada, por la consolidación y estabilización de todo el personal afrontando el reto del relevo generacional.

COMPROMISO 1

Con la acogida, progresión, consolidación y carrera profesional del PTGAS

Definiremos planes de acogida, progresión y consolidación del PTGAS para garantizar su integración efectiva, promover su desarrollo profesional y reforzar la estabilidad laboral. La acogida reduce la incertidumbre y facilita la adaptación al puesto de trabajo, fomentando el sentido de pertenencia a la institución. Garantizaremos la progresión y consolidación del PTGAS para promover el crecimiento profesional, estimular la excelencia en el desempeño y motivar al personal al reconocer su talento y contribución a la universidad.

- ▣ **Acción 1:** Implantaremos un Plan de Acogida del PTGAS que, con unas directrices claras, facilite la incorporación de nuevo personal, reduciendo las incertidumbres iniciales y acelerando la adaptación al puesto de trabajo.
- ▣ **Acción 2:** Implantaremos un Plan de Mentorización para el PTGAS, que garantice la transferencia del conocimiento necesario y la integración en el puesto de trabajo. El plan incluirá un período de mentorización específico para puestos de especial responsabilidad.

- ▣ **Acción 3:** Aseguraremos el diálogo con los órganos de representación con un calendario estable de reuniones.
- ▣ **Acción 4:** Definiremos el Mapa del PTGAS, que permitirá un exhaustivo conocimiento transparente de la plantilla incluyendo su formación, experiencia, competencias y funciones.
- ▣ **Acción 5:** Desarrollaremos un modelo efectivo de carrera profesional horizontal que permita capitalizar los conocimientos adquiridos y minimizar el riesgo de perder dicho conocimiento experto por cambios de puesto o área de trabajo.
- ▣ **Acción 6:** Aplicaremos de forma inmediata la Ley de Función Pública de Andalucía en lo relativo a la aplicación de los trienios del importe económico correspondiente al último grupo, escala o categoría profesional obtenido, con efectos económicos desde la entrada en vigor de la norma.
- ▣ **Acción 7:** Aseguraremos la aplicación de los premios de jubilación garantizando su viabilidad en el futuro.
- ▣ **Acción 8:** Estableceremos de una forma clara y transparente los criterios empleados para la estructuración de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) por centros y servicios.
- ▣ **Acción 9:** Fomentaremos la consolidación, proyección y promoción profesional del PTGAS en su propio puesto y área de trabajo.
- ▣ **Acción 10:** Impulsaremos el proceso de funcionarización de la plantilla del PTGAS laboral.
- ▣ **Acción 11:** Desarrollaremos plenamente las capacidades del personal técnico, ensanchando la pirámide de la plantilla, valorando y reconociendo la capacitación del personal que tiene sobrecualificación para sus puestos, lo que afecta a la motivación y al desarrollo personal y profesional.
- ▣ **Acción 12:** Fomentaremos la adaptación de las funciones del personal de conserjería a las necesidades de cada centro.
- ▣ **Acción 13:** Estableceremos un sistema de premios y reconocimientos a través de un concurso de ideas y proyectos para la mejora de la gestión, la racionalización del gasto y la eficiencia energética.

- ▣ **Acción 14:** Consolidaremos los puestos de trabajo cubiertos temporalmente, cumpliendo con el máximo legal del 8% de personal con contratación temporal en puestos de plantilla del PTGAS.
- ▣ **Acción 15:** A través de un estudio de la RPT regularemos la estabilización del personal contratado en puestos estructurales de plantilla sin estabilizar.
- ▣ **Acción 16:** Asignaremos a cada puesto de la RPT los requisitos para su desempeño y méritos para el acceso.
- ▣ **Acción 17:** Aprovecharemos el capital humano para facilitar el acceso a otro cuerpo o especialidad dentro del mismo grupo o subgrupo de pertenencia mediante sistemas de concurso-oposición.
- ▣ **Acción 18:** Reconoceremos, a quienes no lo tengan todavía, el Nivel 22 en puestos claves de los centros y los servicios centrales como los de Gestoría Económica, Gestoría de Apoyo a Órganos de Gobiernos, Gestoría de Ordenación Académica, Responsables de Estudiantes, etc.
- ▣ **Acción 19:** Ante las jubilaciones previstas en puestos singulares o de alta especialización, promoveremos concursos específicos con la suficiente antelación, permitiendo la simultaneidad transitoria de plazas para garantizar un relevo eficiente y sin pérdida de conocimiento.
- ▣ **Acción 20:** Crearemos el Programa Jubileo para mantener un vínculo con el PTGAS jubilado y ofrecerles una amplia cartera de servicios y posibilidades de participación en las actividades universitarias.

COMPROMISO 2

Con la mejora de los procesos de selección y promoción del PTGAS

Mejorar los procesos de selección y promoción del PTGAS es fundamental para garantizar la eficiencia, equidad y calidad en la gestión universitaria. Procesos de selección y promoción del PTGAS bien estructurados permiten captar talento altamente capacitado y con competencias adecuadas para cada puesto, optimizando el rendimiento profesional, disminuyendo la rotación y fomentando la consolidación del personal, asegurando la continuidad y experiencia en los equipos de trabajo.

- ▣ **Acción 1:** Haremos que la Dirección de Recursos Humanos cuente con las personas necesarias para una gestión eficaz y eficiente de sus funciones.

- ✦ **Acción 2:** Simplificaremos los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo del PTGAS, estableciendo sistemas de promoción que permitan resolver de forma ágil los procesos y hacer de nuestra universidad un destino atractivo para la captación de talento.
- ✦ **Acción 3:** Agilizaremos los procedimientos y la priorización de los concursos de traslado y promoción interna.
- ✦ **Acción 4:** Publicaremos anualmente un cronograma de actuaciones para el año siguiente con los procesos selectivos y de promoción, para facilitar la organización del estudio a las personas participantes en los diferentes procesos.
- ✦ **Acción 5:** Convocaremos Ofertas Públicas de Empleo anuales que incluyan la previsión de plazas de personal que se jubile a lo largo del año posterior.
- ✦ **Acción 6:** Diseñaremos un sistema que facilite la jubilación parcial y los contratos relevo del PTGAS laboral.
- ✦ **Acción 7:** Estableceremos áreas profesionales por colectivos con un desarrollo curricular por niveles y grupos en todas ellas: gestión económica, informática, laboratorios, mantenimiento, etc.
- ✦ **Acción 8:** Agilizaremos las resoluciones de los concursos de méritos, mediante la revisión del baremo, de la información disponible en las bases de datos y de la aplicación informática que desarrolla los procesos selectivos.
- ✦ **Acción 9:** Promoveremos la estabilización del personal interino, aprovechando el conocimiento y formación adquiridos, conjugándolo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia, publicidad y concurrencia.
- ✦ **Acción 10:** Mejoraremos los procesos de selección del PTGAS para la integración laboral de personas con discapacidad.
- ✦ **Acción 11:** Elaboraremos un manual de buenas prácticas para los órganos de selección de los procesos de acceso a la función pública y provisión de puestos.
- ✦ **Acción 12:** Cubriremos automáticamente, en comisión de servicios, los puestos de responsabilidad y, a la mayor brevedad posible, el resto de los puestos, atendiendo a criterios objetivos de carga de trabajo.

- ▣ **Acción 13:** Agilizaremos la cobertura de sustituciones por situaciones de bajas temporales atendiendo a criterios objetivos de carga de trabajo.
- ▣ **Acción 14:** Elaboraremos temarios cerrados, actualizados y definidos para la promoción a puestos de profesiones específicas.

COMPROMISO 3

Con la mejora de las capacidades y desempeño del PTGAS a través de la formación y la innovación en la gestión

En un entorno cambiante, donde la tecnología, digitalización y nuevas metodologías de trabajo transforman la manera en que operamos, la formación inicial y continua, planificada y estructurada por áreas de trabajo, y la innovación en la gestión son pilares esenciales para potenciar el talento y mejorar los procesos organizativos. Incrementar la capacitación del PTGAS optimiza el desempeño y la productividad, impulsa una cultura de mejora continua, promueve el liderazgo y fomenta la adaptación.

- ▣ **Acción 1:** Regularemos, en coordinación con Centros y Departamentos, el teletrabajo en la institución, garantizando que la calidad del servicio ofrecido no se vea afectada.
- ▣ **Acción 2:** Adoptaremos un enfoque centrado en las capacidades que permita definir planes de formación específicos para mejorar las competencias y el desempeño del PTGAS.
- ▣ **Acción 3:** Implantaremos planes de formación y desarrollo de la capacitación del personal en competencias transversales como liderazgo, dirección por objetivos, comunicación, mejora continua de la calidad, etc.
- ▣ **Acción 4:** Potenciaremos la formación continua y actualización del PTGAS a lo largo de toda su trayectoria profesional, más allá de los cursos del FORPAS, pudiendo incluir estancias en otras universidades nacionales e internacionales, alternancia en otros servicios, etc.
- ▣ **Acción 5:** Reconoceremos la adquisición de competencias a través de la formación como mérito para la promoción y la carrera horizontal.
- ▣ **Acción 6:** Adaptaremos la oferta formativa según las necesidades de los distintos servicios y puestos de trabajo.
- ▣ **Acción 7:** Crearemos itinerarios curriculares profesionales para el desarrollo progresivo de competencias técnicas que permitan la elección por áreas de trabajo.

- ▣ **Acción 8:** Revisaremos y actualizaremos el catálogo de competencias, incluyendo las digitales, las lingüísticas o las técnicas específicas, para la definición de puestos de trabajo.
- ▣ **Acción 9:** Estableceremos un programa de desarrollo de competencias directivas para el PTGAS.
- ▣ **Acción 10:** Implantaremos un modelo de certificación y registro de competencias profesionales personales.
- ▣ **Acción 11:** Crearemos un programa de movilidad con otras universidades para el aprendizaje de buenas prácticas y el desarrollo de proyectos específicos.
- ▣ **Acción 12:** Potenciaremos los itinerarios de cursos abiertos como mecanismo flexible y permanente de formación.
- ▣ **Acción 13:** Diversificaremos las actividades formativas, incluyendo actividades formativas externas, asistencias a jornadas y visitas a otras universidades, entre otras.
- ▣ **Acción 14:** Ofreceremos acciones formativas específicas tras la publicación de convocatorias de promoción.
- ▣ **Acción 15:** Facilitaremos que el PTGAS que se jubile pueda participar en acciones formativas para compartir su experiencia y conocimiento.
- ▣ **Acción 16:** Promoveremos la participación del PTGAS en proyectos de cooperación al desarrollo y en programas de fortalecimiento, garantizando que su implicación no afecte negativamente a su periodo vacacional o a las necesidades de los distintos servicios, implementando un sistema efectivo de reconocimiento y apoyo institucional que favorezca su aplicación efectiva.
- ▣ **Acción 17:** Estableceremos un Plan de Oportunidades por áreas profesionales para el PTGAS laboral que permita orientar y organizar su carrera profesional.
- ▣ **Acción 18:** Promoveremos el aprovechamiento de las capacidades técnicas del PTGAS, facilitando la movilidad hacia el Vicerrectorado de Transferencia del PTGAS con potencialidad y capacidades para los perfiles técnicos buscados. Garantizaremos su formación continua e incorporaremos un sistema de incentivos que propicie su implicación proactiva en apoyo al PDI.

COMPROMISO 4

Con el avance hacia la descentralización, autonomía y flexibilización en el desempeño del puesto de trabajo

La descentralización y la autonomía en el desempeño permiten optimizar los procesos, mejorar la gestión del tiempo y fomentar la responsabilidad individual, promoviendo una cultura de confianza. Estas medidas impulsan la modernización, garantizando la capacidad de adaptación a los cambios y respuestas más ágiles a las demandas del entorno. La implementación del teletrabajo y la jornada flexible responde a las necesidades actuales y se alinea con mejores prácticas de eficiencia, productividad y conciliación laboral.

- ▣ **Acción 1:** Pondremos en marcha un plan de adaptación tecnológica al teletrabajo, mediante el diseño de aplicaciones, acceso a escritorios remotos, adquisición de equipos informáticos polivalentes, etc.
- ▣ **Acción 2:** Determinaremos en la RPT, con criterios objetivos, los puestos en los que se pueda incorporar el teletrabajo como forma de prestación del servicio.
- ▣ **Acción 3:** Definiremos el procedimiento para acceder al teletrabajo, fijando reglas específicas para adaptar la jornada de trabajo a las particularidades de la prestación de servicios a distancia.
- ▣ **Acción 4:** Posibilitaremos programas individuales de teletrabajo ante situaciones excepcionales o ante situaciones sobrevenidas por conciliación.
- ▣ **Acción 5:** Proporcionaremos autonomía a las personas responsables de personal en centros y servicios para agilizar la concesión del teletrabajo por conciliación.
- ▣ **Acción 6:** Crearemos unidades descentralizadas de gestión en campus o centros para equilibrar las cargas de trabajo entre los diferentes servicios y estructuras organizativas.
- ▣ **Acción 7:** Consideraremos los campus como nuevas estructuras de prestación de determinados servicios a la comunidad universitaria, definiendo el catálogo de servicios que deben ofrecerse.
- ▣ **Acción 8:** Dotaremos de asistentes de inteligencia artificial a las distintas unidades o servicios para facilitar las tareas repetitivas o rutinarias y avanzar en la automatización de procesos.

- ▣ **Acción 9:** Potenciaremos las iniciativas de mejora en la gestión integrándolas en los procesos y extrapolándolas a otras unidades donde pueda aprovecharse esa experiencia y trabajo.
- ▣ **Acción 10:** Crearemos grupos de trabajo transversales, abiertos a la participación de la plantilla, para la mejora permanente en la organización del trabajo.
- ▣ **Acción 11:** Fomentaremos la cogobernanza mediante la presencia del PTGAS en puestos de dirección o coordinación.
- ▣ **Acción 12:** Daremos autonomía a las personas responsables del PTGAS en centros y servicios para la adecuación de la jornada, dentro del marco normativo general.
- ▣ **Acción 13:** Flexibilizaremos el disfrute de los días de libre disposición de acuerdo con las necesidades de los servicios para favorecer la conciliación.
- ▣ **Acción 14:** Estudiaremos de forma experimental y consensuada con los órganos de representación, un modelo de jornada de trabajo de 4 días.

COMPROMISO 5

Con la mejora de la estructura y la coordinación entre servicios, fomentando particularmente la colaboración con la investigación y la docencia

La eficiencia en el desempeño del PTGAS dependen, en gran medida, de una estructura sólida y una coordinación efectiva entre servicios. Una gestión integrada y colaborativa optimiza los recursos, mejora los procesos y también refuerza las sinergias entre los distintos ámbitos de la institución. Una estructura bien definida, acompañada de mecanismos de comunicación eficientes y una cultura de trabajo en equipo, permite agilizar la toma de decisiones, fomentando el avance de la institución.

- ▣ **Acción 1:** Desarrollaremos sistemas que integren todas las funciones que se prestan en un servicio bajo una misma aplicación.
- ▣ **Acción 2:** Organizaremos grupos de trabajos en áreas, centros y servicios que permitan formular e implementar propuestas de mejoras que faciliten el logro de los objetivos comunes de nuestra institución.
- ▣ **Acción 3:** Avanzaremos en la definición de cuadros de indicadores públicos y transparentes que incluyan todos los factores que repercuten en el nivel de prestación de los distintos servicios.

- ▣ **Acción 4:** Fortaleceremos los servicios de investigación y de prácticas en empresas y empleo para una gestión eficaz y eficiente de sus funciones.
- ▣ **Acción 5:** Estableceremos procedimientos de trazabilidad y atención personalizada, telefónica o electrónica, para que cualquier consulta a los servicios centrales tenga respuesta en un plazo máximo razonable.
- ▣ **Acción 6:** Potenciaremos la figura de los técnicos de apoyo (*lab-manager*) a grupos de investigación que hayan conseguido financiación estable durante un determinado periodo de tiempo.
- ▣ **Acción 7:** Potenciaremos las competencias del PTGAS para la coordinación, el asesoramiento y el seguimiento de proyectos estratégicos.
- ▣ **Acción 8:** Impulsaremos, de acuerdo con cada centro, la presencia de PTGAS de apoyo específico a los másteres oficiales.
- ▣ **Acción 9:** Permitiremos la contratación de PTGAS, por horas extra, para colaborar en tareas administrativas de apoyo a proyectos de investigación con cargo al propio proyecto o ayudas del Plan Propio de Investigación.
- ▣ **Acción 10:** Organizaremos la formación del PTGAS en tareas especializadas de asesoramiento proactivo a los equipos de investigación.
- ▣ **Acción 11:** Promoveremos relaciones de colaboración intensa entre el PDI y el PTGAS de cada campus con el fin de que esta colaboración contribuya a mejorar los indicadores de investigación de la Universidad de Sevilla.
- ▣ **Acción 12:** Trabajaremos en pro de un nuevo paradigma en la gestión de la investigación: confianza plena a priori y rendición de cuentas a posteriori; se partirá de la confianza en la honradez del PDI y PTGAS, lo cual no será óbice para que exista un sistema de control de actuaciones irregulares.
- ▣ **Acción 13:** Reforzaremos y descentralizaremos por campus o centros el Servicio de Mantenimiento, para conseguir mejoras en su coordinación, dirección y prestación de servicios.
- ▣ **Acción 14:** Fomentaremos la prestación de los servicios públicos (mantenimiento, SIC, SOS, SADUS, etc.) mediante personal propio.

COMPROMISO 6

Con la mejora del clima de trabajo y las condiciones laborales del PTGAS

Invertir en el bienestar del PTGAS es invertir en el futuro de la institución. Un buen clima de trabajo favorece el bienestar de los equipos y también impacta directamente en la productividad, la eficiencia y la calidad del servicio. Espacios de trabajo colaborativos, comunicación efectiva, reconocimiento del talento y oportunidades de desarrollo son elementos clave para construir un ambiente en el que cada persona se sienta valorada y parte esencial del proyecto institucional.

- ▣ **Acción 1:** Nos comprometemos a abordar de forma inmediata las denuncias sobre acoso laboral o sexual, mejorando el procedimiento de actuación.
- ▣ **Acción 2:** Estableceremos, para la mejora del clima de trabajo, un mecanismo imparcial e independiente mediante la intervención de un órgano de mediación laboral y resolución de conflictos dependiente de la defensoría universitaria.
- ▣ **Acción 3:** Estableceremos un Plan de Conciliación Familiar que permita reducir o flexibilizar la jornada laboral del PTGAS que tenga a su cargo situaciones de dependencia o cuidados, mejorando las medidas de conciliación actuales.
- ▣ **Acción 4:** Introduciremos en el Plan de Igualdad de Género medidas y líneas de trabajo que permitan reconocer y reforzar el liderazgo de las mujeres del PTGAS en la gestión, la administración y los servicios de la Universidad de Sevilla.
- ▣ **Acción 5:** Teniendo en cuenta las peculiaridades de cada centro, armonizaremos por campus el horario de cierre de los centros.
- ▣ **Acción 6:** Actualizaremos y homogeneizaremos la tabla de permisos del PTGAS.
- ▣ **Acción 7:** Analizaremos, junto con los centros, el modo de facilitar la conciliación familiar del PTGAS armonizando los días no lectivos en la Universidad con los de la Educación Primaria y Secundaria.
- ▣ **Acción 8:** Desarrollaremos la acción social no automática de forma progresiva e inversamente proporcional a la renta, mediante la aplicación por tramos de renta del IRPF.
- ▣ **Acción 9:** Garantizaremos que la acción social no se vea afectada por la aplicación de los premios de jubilación, manteniendo el sistema de ayudas previsto en el Plan de Acción Social.

- ▣ **Acción 10:** Abordaremos de forma inmediata las denuncias sobre dilaciones forzadas en los procesos de promoción del PTGAS.
- ▣ **Acción 12:** Actualizaremos los mecanismos de prevención de la salud del PTGAS mediante revisiones anuales, incluyendo difusión de la información y recordatorios para mejorar la protección global de la salud.
- ▣ **Acción 13:** Corresponsabilizaremos a los Centros para mejorar los espacios de trabajo del PDI y del PTGAS.
- ▣ **Acción 14:** Estableceremos la obligación de dotar de material informático adecuado al PTGAS de nueva incorporación, así como, en general, la renovación de los equipos informáticos en un máximo de 10 años.
- ▣ **Acción 15:** Extenderemos, a la par que la descentralización, la corresponsabilidad, de forma que los agentes involucrados compartan la carga y los beneficios de las acciones y decisiones tomadas para hacer una universidad mucho más fuerte y reconocida nacional e internacionalmente.
- ▣ **Acción 16:** Desarrollaremos acciones específicas de preparación para la jubilación que faciliten de forma anticipada el paso de la vida laboral a la jubilación.