



**UNIVERSIDAD
DE GRANADA**

**PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS
RECURSOS HUMANOS DEL PTGAS
2024-2026**

1. Justificación
2. El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del PTGAS en la UGR
 - 2.1. Competencia
 - 2.2. Ámbito de aplicación y vigencia
3. Medidas del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del PTGAS
 - 3.1. Modificación de los sistemas de organización del trabajo o de las estructuras de puestos de trabajo
 - 3.2. Determinación de sectores prioritarios en necesidades de personal
 - 3.3. Medidas de promoción interna y de recualificación de personal
 - 3.4. Convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen
 - 3.5. Suspensión de incorporaciones de personal externo a través de procesos de provisión definitivos por concurso de méritos
 - 3.6. Incorporación de nuevo personal a través de la oferta de empleo público o instrumento similar
 - 3.7. Modalidad de prestación de servicios a distancia
 - 3.8. Reordenación de la jornada laboral garantizando la prestación de servicios
 - 3.9. Creación de oportunidades para el PTGAS laboral

1. JUSTIFICACIÓN

“Si se quiere una Universidad mejor, se deben apoyar determinadas acciones y evitar otras; en definitiva, se debe planificar” ([Plan Estratégico UGR 2031](#)).

El Plan Estratégico UGR 2031 recoge las expectativas sobre el futuro de la Universidad de Granada; sus ejes y líneas estratégicas servirán de guía a la actividad de la institución durante la próxima década.

Desde un análisis riguroso de nuestras fortalezas y debilidades, el [Grupo de Trabajo sobre Personas, Identidad y Participación](#) hizo un diagnóstico estratégico en relación al del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (en adelante PTGAS) de la Universidad de Granada (en adelante UGR). Trasladamos en este documento un resumen del diagnóstico realizado porque, bajo ese análisis, los objetivos del Plan de Ordenación de los Recursos Humanos del PTGAS toman todo su sentido de contribución a la eficacia en la gestión y mejora de la eficiencia de los recursos humanos:

Debilidades

Afrontar los cambios tecnológicos, la necesidad de modernización que requiere la prestación del servicio; dificultades para introducir mejoras tanto por la resistencia al cambio como por la carencia de suficiente personal técnico (informático/tecnológico) de apoyo a los diferentes colectivos; una plantilla envejecida¹ (en los próximos 10 años se jubila casi un 40% de la misma), que adolece de una excesiva provisionalidad² en la cobertura de los puestos de trabajo (más de un 30% están cubiertos en comisión de servicios); una alta tasa de temporalidad (aunque con las últimas OEP se haya avanzado en la estabilización, dentro de las limitaciones legales impuestas). Añadir falta de permeabilidad entre las distintas escalas profesionales del PAS; de hecho, por limitaciones de tipo normativo, se carece de procesos de promoción en el propio puesto de trabajo (promoción horizontal). Se reconocen insuficientemente los conocimientos adquiridos por el PAS durante el desempeño de su carrera profesional, que no son valorizados ni rentabilizados adecuadamente. Todo lo anterior contribuye a que entre el PAS se detecte un clima laboral de cierta desmotivación, a pesar de los esfuerzos en materia de política de personal, detectándose también carencias en la política de comunicación de estas actuaciones.

Finalmente se considera como una traba importante la carencia de instrumentos y herramientas para conciliar la vida laboral y familiar.

Amenazas

La carencia de autonomía financiera real por parte de las universidades públicas, unida a los ajustados y estrictos límites económico-presupuestarios en la cota de personal de la UGR, financiados por la comunidad autónoma andaluza, condicionan desde fuera y en gran medida las políticas de personal en la universidad, debiendo en muchos casos renunciar a la realización de mejoras en las mismas, lo cual conduce a la frustración de legítimas aspiraciones y a la consiguiente desmotivación del personal afectado

Fortalezas

Se cuenta con un gran equipo humano, con óptima formación, potencial, profesionalidad, sentido de pertenencia a la institución y capacidad de adaptación para afrontar los cambios. Se ha adoptado un modelo de plantilla única, cuyo proceso de funcionarización, realizado recientemente, y que ha afectado a casi al 90% del PAS laboral, permitirá la mejora de la gestión del personal y dotará de mayores posibilidades de promoción y de desarrollo profesional.

Oportunidades

Para lograr una mejora de la imagen percibida de la UGR entre sus estudiantes y egresados se ha de poner el foco en la potenciación de los servicios relacionados con la búsqueda de empleo, orientación profesional, académica, psicopedagógica, psicosocial, sociosanitaria, etc.

Para ello, se ha de considerar el gran equipo humano con que se cuenta en el PAS, con personal muy capacitado, sin descuidar la necesidad de incorporar profesionales con nuevos perfiles y de ofrecer formación y reciclaje al personal existente, para conocer las nuevas características y necesidades de las actuales y futuras generaciones de estudiantes. En cualquier caso, estos cambios, así como los asociados a su gestión administrativa han de orientarse hacia el usuario, hacia las personas, tanto las de dentro como las de fuera de la comunidad universitaria.

¹ Los datos del Plan Estratégico se recabaron en 2021. La prevision de jubilaciones para el año 2033 es del 45% sobre el total de la plantilla del PTGAS.

² Los datos del Plan Estratégico se recabaron en 2021. La cobertura en comisiones de servicios en febrero 2024 es del 20,7%.

El ejercicio de planificación que representa el [Plan Estratégico UGR 2031](#) nos permite plantear propuestas y tomar decisiones más allá del corto plazo, mirando al futuro de cara a afrontar los retos y desafíos que se nos presentan.

El [Plan Director de la Universidad de Granada 2024](#) como plan operativo del equipo de gobierno que pretende servir de ejercicio de reflexión acerca de cuáles son las prioridades y líneas de actuación para cada año cobra especial relevancia en la configuración de este Plan de Ordenación de Recursos Humanos, ya que existen acciones e indicadores incluidas en el mismo dirigidas al PTGAS que requieren de un marco jurídico y organizativo específico para su desarrollo.

Junto a esta necesidad de complementar el marco estratégico de nuestra planificación de recursos humanos, surge una segunda necesidad, motivada por los recientes cambios del marco normativo.

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario (LOSU) ha introducido importantes modificaciones respecto a la gestión del personal técnico, de gestión y de administración y servicios de las universidades públicas.

Más allá de un cambio de denominación, la LOSU revaloriza la figura del PTGAS considerándolo como un actor clave para el funcionamiento eficiente y eficaz de la institución universitario; regulando aspectos tan significativos como la provisión de puestos, la formación o la movilidad del PTGAS.

De igual forma, la entrada en vigor en diciembre de 2023 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, que incluye por primera vez en su ámbito de aplicación al personal funcionario y laboral de administración y servicios de las Universidades Públicas que, si bien se seguirá rigiendo por su normativa específica, indica que en lo no previsto en la misma le resulta de aplicación la citada Ley; lo que supone también un nuevo marco de referencia.

El nuevo marco normativo justifica también la necesidad de realizar una planificación para adecuar las actuales estructuras y procedimientos de gestión a los nuevos requerimientos, estableciéndose un período transitorio hasta la completa adaptación.

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del PTGAS para el trienio 2024-2026, en este contexto de planificación en la toma de decisiones y dentro de un nuevo marco normativo, se configura como instrumento básico de planificación del personal técnico, de gestión, administración y servicios de la Universidad de Granada, destacando

como objetivo contribuir a la consecución de una gestión eficiente, la adecuación de los recursos humanos a las necesidades en la prestación de los servicios, la estabilización en el empleo, la motivación, la incorporación de nuevo personal, la introducción de nuevas formas de prestación del servicio y la adopción de fórmulas flexibles de jornada en aras a conseguir una mejora en la calidad de las funciones que contribuyan a la consecución de los fines propios de la Universidad.

2. EL PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DEL PTGAS EN LA UGR

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del PTGAS de la Universidad de Granada en consonancia con lo dispuesto en el artículo 69 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 se configura como un instrumento jurídico de planificación de los recursos humanos del Sector del PTGAS que tiene como objetivo “contribuir a la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada de sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad”.

En idénticos términos se expresa el artículo 90 de la reciente Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía, donde se indica que “El Consejo de Gobierno, previa negociación colectiva, podrá aprobar planes de ordenación de recursos humanos, referidos tanto al personal funcionario como al laboral, que contendrán, de forma conjunta, las actuaciones que han de desarrollarse para la óptima utilización de los recursos humanos en el ámbito al que afecten, dentro de los límites presupuestarios y de acuerdo con las directrices de la política de personal”.

2.1. Competencia

La competencia del Consejo de Gobierno a la que se refiere la Ley Andaluza de Función Pública, hay que entenderla referida, en nuestro caso, al Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada, a tenor de lo dispuesto en el artículo 152 de sus Estatutos donde se dispone que “La planificación de la política de personal de administración y servicios corresponderá al Consejo de Gobierno, a propuesta del Equipo de Gobierno, y deberá incluir, entre otras, algunas de las siguientes medidas: un análisis de las necesidades de personal; las previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo; el fomento de la movilidad, la promoción interna y la formación del personal; y la previsión de incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público”.

Las medidas anteriores se irán incorporando como Anexos a este Plan a medida que se produzca la correspondiente negociación, en su caso, y aprobación por los órganos correspondientes.

Así pues, corresponde al Consejo de Gobierno de la Universidad de Granada, previa negociación en el seno de la Mesa Sectorial del PTGAS de la misma, y con el informe preceptivo de la Junta de Personal Funcionario y del Comité de Empresa, la competencia para APROBAR el presente Plan.

2.2. Ámbito de aplicación y vigencia

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos del PTGAS será de aplicación al Personal Técnico, de Gestión y Administración y Servicios de la Universidad de Granada, constituido por personal funcionario y por personal laboral.

Estructura del PTGAS

Datos obtenidos a 15 de febrero de 2024. Fuente: ODIP

PERSONAL FUNCIONARIO/A			
FUNCIONARIO DE CARRERA	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
GRUPO A1	208	124	84
GRUPO A2	308	175	133
GRUPO B	27	20	7
GRUPO C1	1080	497	583
GRUPO C2	264	69	195
GRUPO E	5	3	2
FUNCIONARIO/A INTERINO/A DIVERSOS GRUPOS	596	227	369
TOTAL	2224	1.115	1.373
PERSONAL LABORAL			
LABORAL FIJO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
GRUPO I	2	2	0
GRUPO II	0	0	0
GRUPO III	58	45	13
GRUPO IV	39	13	26
TOTAL	99	60	39

La vigencia del Plan se extenderá desde el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía y hasta la completa realización de las acciones previstas en un plazo de **tres** años, sin perjuicio de la posibilidad de aprobar medidas que complementen las contenidas en el presente Plan y que serán aprobadas a lo largo de

dicho periodo.

3. MEDIDAS DEL PLAN DE ORDENACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS DEL PTGAS

Las medidas que se detallan se enmarcan dentro Eje Estratégico I Desarrollo de Persona del Plan Estratégico de la Universidad de Granada 2031 y alineadas con las siguientes líneas de acción y objetivos previstas en el Plan Director para el año 2024.

- Línea de acción I.10 Implantar un nuevo modelo de gestión de recursos humanos. Establecer la planificación, la participación y la transparencia como valores básicos
- Línea de acción I.11. Estimular el desarrollo profesional del PTGAS. Convertir la formación del PTGAS en una herramienta real para alcanzar la excelencia en la gestión
- Línea de acción I.12. Avanzar hacia la autonomía y la flexibilización en la gestión

En el presente Plan de Ordenación se recogen aquellas propuestas de carácter organizativo necesarias para su correcta ejecución.

3.1. Modificación de los sistemas de organización del trabajo o de las estructuras de puestos de trabajo.

Una de las acciones contenidas en el Plan Director de la Universidad de Granada para el año 2024 es la de *publicar y actualizar, de forma ordinaria, la Relación de Puestos de Trabajo (RPT) con una periodicidad anual junto a la aprobación de los presupuestos.*

De esta forma durante el año 2024, se realizará la correspondiente actualización, que contendrá:

- Abordar la reforma de la estructura de la RPT de la UGR que permita la mejora de la eficiencia en la gestión de los recursos humanos, la mejor prestación del servicio público y el desarrollo profesional del PTGAS
- La asignación a determinados puestos de la RPT de los requisitos para su desempeño y méritos para el acceso.
- Un análisis de los puestos creados por proyectos, al objeto de determinar cuáles han devenido estructurales y cubrirlos por concurso de méritos ordinario o de libre designación, según el caso, y eliminado aquellos que hayan culminado el trabajo para el que fueron creados.
- En el caso de que los puestos pasen a formar parte de la estructura, y hasta tanto se produce la cobertura definitiva de dichos puestos por los sistemas de provisión

correspondiente (concurso general, específico o de libre designación) las personas que viniesen desempeñándolos continuarán en comisión de servicios.

- La creación de nuevas unidades de gestión en campus o centros para equilibrar las cargas de trabajo entre los diferentes servicios y estructuras organizativas.
- Determinación los criterios que posibilitan la realización de la modalidad de teletrabajo, en función de los puestos y las tareas a realizar.

3.2. Determinación de sectores prioritarios en necesidades de personal

Durante la vigencia del presente plan, se realizarán las siguientes acciones:

- Un estudio sobre los sectores prioritarios en los que será necesario incorporar personal, bien por motivo de una disminución significativa de la plantilla por jubilaciones, *por ampliación del catálogo de servicios*, o bien por su alta especialización.
- Un plan de conocimiento de la plantilla que permita registrar, clasificar y tipificar la formación, la experiencia y las competencias del PTGAS de la Universidad de Granada, para determinar si existe correspondencia entre el capital humano interno y las necesidades, completando las posibles deficiencias, bien a través de la definición de itinerarios formativos específicos, o bien mediante los sistemas de provisión de puestos o la incorporación de nuevo personal a través de las correspondientes ofertas de empleo público.

3.3. Medidas de promoción interna y de recualificación de personal

Las medidas referidas a este apartado serán las siguientes:

- Convocatoria de procesos de promoción interna vertical anualmente.
- Junto a estos procesos de promoción interna vertical (ascenso de grupo o subgrupo), durante el año 2024 se establecerán los mecanismos para facilitar el acceso desde las distintas escalas a otras especialidades dentro del mismo grupo subgrupo de pertenencia, en el mismo o en diferente sector, mediante sistemas de concurso-oposición. (promoción interna horizontal).
- Fomentar el desarrollo profesional del personal técnico del sector 4 (Especialidades), a través de la definición de itinerarios formativos.
- Potenciar los itinerarios de cursos abiertos como vehículo flexible y permanente de formación y recualificación del personal.

3.4. Convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados a personal de ámbitos que se determinen

- Durante el período de vigencia del presente Plan, se producirá la convocatoria de concursos de provisión para los ámbitos de Administración, Bibliotecas, Informática y Especialidades, limitados al PTGAS de la Universidad de Granada, entendiéndose como tal el personal funcionario de las escalas de la propia Universidad de Granada y por personal laboral contratado por la Universidad, así como por personal funcionario perteneciente a los cuerpos y escalas de otras Administraciones públicas que preste servicios en ella, según lo dispuesto en el artículo 149.2 de los Estatutos.
- Estos concursos tendrán por objetivo la cobertura de aquellos puestos de la Relación de Puestos de Trabajo que actualmente vienen siendo desempeñados por sistemas de provisión temporales, así como aquellos otros puestos que no hayan sido objeto de concurso, con carácter previo a la apertura del sistema al personal de otras Universidades.
- Para los puestos que cumplan determinados requisitos, podrá no ser de aplicación la obligación de permanencia de dos años prevista en el artículo 17.2 del Reglamento del Personal de Administración y Servicios (aprobado por Resolución de 25 de julio de 1997. [https://canal.ugr.es/UGR2031/BOJA núm. 116 de 4-10-1997](https://canal.ugr.es/UGR2031/BOJA_núm.116_de_4-10-1997)).

3.5. Suspensión de incorporaciones de personal externo a través de procesos de provisión definitivos por concurso de méritos

Suspensión de incorporaciones de personal externo a través de procesos de provisión definitivos por concurso de méritos conforme a lo dispuesto en el artículo 48.3 del Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades.

El artículo 92.2 de la Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario establece que “la provisión de puestos de personal técnico, de gestión y de administración y servicios en las universidades se realizará mediante el sistema de concurso y podrá concurrir tanto su propio personal, como el personal de otras universidades”.

No obstante, esta autorización general, en el ámbito de las Universidades Públicas de Andalucía, queda condicionada en la Ley Andaluza de Universidades, al afirmar que

“la movilidad del personal de administración y servicios, prevista en el artículo 76.1 de la Ley Orgánica de Universidades (ahora en idénticos términos el artículo 92.2 de la Ley del Sistema Universitario), se efectuará de acuerdo con lo que cada Universidad autorice a través de las respectivas relaciones de puestos de trabajo, u otros instrumentos administrativos similares.

En este sentido, para hacer efectivo este derecho genérico de participación del personal de otras universidades, es necesario establecer un régimen transitorio que permita realizar las actuaciones internas que permitan el desarrollo de los concursos de provisión.

Por tanto, durante la vigencia del presente Plan, la participación e incorporación de personal externo quedará suspendida temporalmente en tanto que se realicen las siguientes acciones:

- Creación de una comisión técnica para la revisión del EPF (Expediente Personal de Formación) y su adaptación a las necesidades de los concursos del PTGAS tanto interno como de otras Universidades.
- Creación de un cuadro de clasificación de la formación del PTGAS, que de cabida a la posible formación aportada por el personal de otras universidades.
- Modificación de la regulación del EPF.
- Creación de una comisión técnica Gerencia-CSIRC para la revisión de las aplicaciones de gestión de recursos humanos y su adaptación a las necesidades de los concursos de provisión de puestos de trabajo.
- Simplificación del baremo de los concursos de méritos y adaptación a la nueva realidad normativa (participación de personal de otras Universidades).
- Identificación en la Relación de Puestos de Trabajo de los puestos susceptibles de adscripción a todo el personal de otras universidades.

3.6. Incorporación de nuevo personal a través de la oferta de empleo público o instrumento similar

- Para facilitar el relevo generacional, establecer medidas que incentiven la jubilación al alcanzar la edad que prevean las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de edad o al cumplir la edad máxima establecida por las normas de rango superior.
- La convocatoria de nuevas plazas a través de la oferta de empleo público será el

mecanismo preferente de incorporación de personal externo. No obstante, se diseñará un baremo estable que favorezca la estabilización del personal interino, conjugándolo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, transparencia, publicidad y concurrencia, al objeto de aprovechar el conocimiento y formación adquiridos en la Universidad sin cerrar la puerta a la incorporación de talento.

- Se publicará un cronograma orientativo de procesos selectivos que se actualice de forma permanente para facilitar la organización del estudio a las personas participantes en los diferentes procesos.
- Se constituirán tribunales/comisiones de selección permanentes para cada escala, área funcional o especialidad, renovables por partes cada tres años, para garantizar la aplicación de criterios adecuados y estables en todos los procesos.

3.7. Modalidad de prestación de servicios a distancia

Durante la vigencia del presente Plan se llevarán a cabo las siguientes acciones:

- Regular el teletrabajo en la UGR, de acuerdo con el artículo 47 bis del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP), como vehículo para ofrecer un servicio público de excelencia.
- Establecer programas de objetivos por unidades coordinados por el/la responsable de la unidad con un sistema de puesta en común periódica para la valoración de resultados.
- Establecer un plan de formación específica para desarrollar las competencias que permitan ejercer la prestación de servicios en la modalidad no presencial (teletrabajo): herramientas y competencias digitales, prevención de riesgos laborales, seguridad informática y protección de datos, trabajo por objetivos y resultados, planificación y gestión del trabajo en equipo.
- Poner en marcha un plan de adaptación tecnológica al teletrabajo (rediseño de aplicaciones, acceso a escritorios remotos, adquisición de equipos informáticos polivalentes, etc.).

3.8. Reordenación de la jornada laboral garantizando la prestación de servicios

- Durante la vigencia del presente plan, se realizará una previsión anual de las reducciones horarias para organizar los servicios más afectados por el relevo generacional, como comedores universitarios, conserjerías y mantenimiento, entre otros.

- Se regulará la jornada flexible en sus distintas modalidades y se flexibilizará el disfrute de los días de asuntos particulares, permitiendo que puedan tomarse por horas de acuerdo con las necesidades de los servicios.
- Los responsables de personal en centros y servicios gozarán de la necesaria autonomía para la adecuación de la jornada, siempre dentro del marco normativo general, incorporando en el Reglamento del PTGAS las competencias de los responsables de personal.
- Se evaluará el proyecto piloto de la semana laboral de 4 días para analizar su viabilidad y extensión a otras unidades organizativas, respetando el número de horas de trabajo por semana y garantizando que los servicios se presten de lunes a viernes.

3.9. Creación de oportunidades para el PTGAS laboral

- Incentivar la jubilación al alcanzar la edad que prevean las normas reguladoras del Régimen General de la Seguridad Social para el acceso a la pensión de jubilación en su modalidad contributiva sin coeficiente reductor por razón de edad o al cumplir la edad máxima establecida por las normas de rango superior.
- Implementar un plan de desarrollo profesional que contenga medidas para incorporar al colectivo a la carrera horizontal y la posibilidad de acceder a la condición de personal funcionario mediante la participación en los procesos de promoción interna conforme a lo dispuesto en la disposición transitoria segunda 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.