



Universidad  
Internacional  
de Andalucía

## Plan de Formación

Universidad Internacional de Andalucía  
2025

Los planes de formación son una herramienta estratégica fundamental en el desarrollo y fortalecimiento de las competencias del personal técnico, de gestión, de administración y servicios en la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA). En un entorno académico y profesional caracterizado por constantes cambios tecnológicos, normativos y sociales, la actualización continua de conocimientos y habilidades se convierte en un elemento indispensable para garantizar la excelencia institucional y el cumplimiento de sus objetivos.

La formación en la UNIA no solo responde a la necesidad de actualizar competencias técnicas y profesionales, sino que también se alinea con los valores de innovación, inclusión y sostenibilidad que definen su misión. Estos planes no se limitan a abordar deficiencias o carencias en el desempeño, sino que también identifican oportunidades de mejora que permiten a la institución adaptarse a los desafíos actuales y futuros del sector educativo y administrativo. Así, la formación se erige como un medio para fomentar la proactividad, el trabajo colaborativo y el liderazgo en todos los niveles organizativos.

Además, los planes de formación fortalecen el compromiso del personal con los objetivos estratégicos de la UNIA, promoviendo una cultura de aprendizaje continuo que favorece tanto el desarrollo individual como el colectivo. Esto resulta especialmente relevante en un contexto universitario en el que la capacidad para generar respuestas innovadoras y efectivas frente a los cambios es clave para mantenerse a la vanguardia.

La Ley Orgánica 2/2023, de 22 de marzo, del Sistema Universitario, establece en su artículo 94 que "las universidades establecerán planes plurianuales de formación a lo largo de la vida que garanticen la mejora profesional de su personal técnico, de gestión y de administración y servicios, en los distintos ámbitos de especialización de la actividad universitaria". Este mandato constituye la materialización, en el ámbito del sector público universitario, del derecho a la formación continua reconocido en el artículo 14 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

En un contexto normativo reciente, la configuración de la formación dirigida al personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) se ha visto complementada por las disposiciones establecidas en la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía (LFPA), cuya entrada en vigor está prevista para

diciembre de 2023. Esta normativa, de aplicación a las universidades públicas andaluzas, introduce importantes novedades que transforman significativamente los enfoques sobre la formación del personal.

La formación es un pilar fundamental en la carrera horizontal del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios (PTGAS) en la Universidad Internacional de Andalucía (UNIA). Permite mejorar competencias, optimizar el desempeño y adaptarse a los cambios tecnológicos y organizativos sin necesidad de cambiar de puesto.

En la UNIA, la progresión en la carrera horizontal no solo reconoce la experiencia y la calidad del trabajo, sino también la formación adquirida. Ampliar conocimientos fortalece la capacidad del personal para asumir nuevas responsabilidades y mejorar la eficiencia en la gestión universitaria.

Además, la formación y la evaluación del desempeño están estrechamente ligadas: aprender nuevas habilidades permite obtener mejores resultados, y estos impulsan la posibilidad de avanzar en los distintos escalones profesionales. Un personal bien formado está más motivado, comprometido y preparado para afrontar los retos de una universidad en constante evolución.

Apostar por el aprendizaje continuo en la UNIA garantiza una progresión profesional sólida, promoviendo un entorno de trabajo más dinámico y contribuyendo a la excelencia institucional.

La LFPA consagra, como principio de actuación, el desarrollo y la cualificación profesional permanente, entendida como la "adecuación de la formación y el desarrollo de las personas y los equipos a las competencias requeridas para el desempeño de los trabajos y su proyección sobre la carrera profesional" (artículo 4). Asimismo, dedica el título IV a la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias, estableciendo un marco normativo que prioriza una formación basada en competencias profesionales, vinculada a la evaluación del desempeño y a las distintas modalidades de carrera profesional. En este sentido, la ley encomienda a los órganos responsables de la formación la elaboración de mapas de competencias asociados a la carrera profesional, a la selección y al aprendizaje (artículo 49), con un plazo máximo de dieciocho meses desde la aprobación de la ley para su ejecución (Disposición Adicional Trigésima Novena).

Además, el marco normativo aplicable al plan de formación integra de manera coherente otros instrumentos legales que enriquecen su contenido. Entre estos se encuentran las disposiciones sobre formación y competencias recogidas en la Ley

31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (artículo 19); en la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía (artículo 9.bis); y en la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual (artículo 24.3). Asimismo, se incluyen los lineamientos establecidos en los diversos planes estratégicos y de actuación de la Universidad Internacional de Andalucía.

Este enfoque integral refleja el compromiso con la formación continua y la cualificación profesional como pilares fundamentales del desarrollo institucional y del fortalecimiento de la actividad universitaria en Andalucía.

Este año, la Gerencia de la Universidad Internacional de Andalucía ha puesto en marcha la iniciativa de implementar un sistema estructurado para la detección y análisis de necesidades formativas, materializado en el documento titulado "*Guía de Herramientas para la Detección y Análisis de Necesidades Formativas (2025)*". Este documento fue desarrollado con el objetivo de proporcionar herramientas e instrumentos prácticos que faciliten la identificación de carencias y oportunidades de mejora en las competencias del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS).

En la guía se definió la **necesidad formativa** como:

*"La carencia de conocimientos, habilidades o actitudes (competencias) que pueden resolverse con formación, o como una oportunidad de mejora en el desempeño laboral o institucional."*

El documento destacó que estas necesidades pueden surgir por diversos factores, como la asignación de nuevas funciones, cambios normativos o tecnológicos, y objetivos estratégicos organizacionales. Para abordarlas, este año se introdujeron varias herramientas clave, entre las que destacan:

1. **Formularios de Necesidades Formativas (NNFF):** Diseñados para recoger información directamente de los responsables de áreas, del personal de las unidades y de los responsables de áreas transversales.
2. **Recogida directa de necesidades:** Se habilitó un sistema que permite al personal identificar sus carencias y proponer soluciones formativas de manera proactiva.

3. **Análisis estratégico de necesidades transversales:** Una herramienta orientada a detectar competencias requeridas en áreas clave como igualdad, prevención de riesgos laborales, responsabilidad social y nuevas tecnologías.

La guía también subrayó la importancia de describir y fundamentar cada necesidad identificada, explicando el problema o reto, sus consecuencias para la organización y las posibles soluciones. Además, se habilitaron formularios digitales accesibles a través del sitio web institucional y otras plataformas en línea, con el fin de facilitar la participación de todo el personal.

Con la puesta en marcha de esta iniciativa, la Gerencia reforzó su compromiso con la mejora continua y la profesionalización del personal. La guía no solo proporciona un marco estructurado para la planificación formativa, sino que también promueve una cultura organizacional orientada al aprendizaje y a la excelencia en el desempeño. Este enfoque estratégico está alineado con los objetivos institucionales y con las demandas de un entorno profesional en constante evolución.

El Plan de Formación del ejercicio 2025 persigue:

- Promover prácticas óptimas en la gestión y tratamiento de la información institucional.  
Facilitar a la plantilla recursos prácticos que favorezcan el trabajo colaborativo en modalidades presenciales y virtuales.
- Elevar los estándares de profesionalismo en las funciones realizadas por el personal al servicio de la universidad.
- Garantizar una formación continua en prevención de riesgos laborales, asegurando condiciones óptimas de seguridad y bienestar para toda la plantilla.
- Potenciar las capacidades para atender eficazmente las necesidades particulares de la diversidad dentro de la comunidad universitaria.
- Adaptarse a los cambios normativos y operativos que impactarán significativamente en los servicios en el corto y mediano plazo.
- Impulsar el desarrollo de competencias de la plantilla en el uso eficiente de las herramientas de administración electrónica.
- Aumentar las habilidades lingüísticas de la plantilla para apoyar la internacionalización y lograr mayores índices de certificación en inglés del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS).
- Consolidar un enfoque de mejora continua en los procesos administrativos y de servicio mediante el fortalecimiento de los fundamentos de calidad.
- Continuar promoviendo la sensibilización sobre las desigualdades, integrando la perspectiva de género en los procesos comunicativos y de gestión universitaria.

- Favorecer el desarrollo personal y profesional del personal a través de la mejora de su cualificación.

Para la realización de las actividades previstas en este plan, el presupuesto ordinario de la Universidad incluye una partida específica destinada a cubrir tanto los gastos asociados al Plan de Formación del personal como las inscripciones en programas formativos externos organizados por otras instituciones.

De acuerdo con lo estipulado en el Reglamento de Formación del PTGAS, las actividades formativas se clasifican según su duración y objetivo, de la siguiente manera:

- **Curso:** Actividades con una duración mínima de 10 horas.
- **Jornada:** Actividades con una duración superior a 5 horas e inferior a 10 horas.
- **Sesión o Taller:** Actividades de hasta 5 horas.

La participación del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PTGAS) en estas actividades se registrará conforme a las disposiciones del Reglamento de Formación. Al término de cada actividad y tras la correspondiente evaluación, cuando esta sea requerida, la Gerencia expedirá un certificado de aprovechamiento.

Las actividades programadas incluyen iniciativas alineadas con el modelo de Dirección por Objetivos aplicable al personal funcionario. En los casos en que la evaluación de estas actividades resulte favorable, los participantes tendrán derecho a percibir el tramo formativo del complemento de productividad correspondiente.

Adicionalmente, ciertas actividades formativas otorgarán un saldo horario destinado a facilitar la conciliación entre la vida laboral y familiar del personal participante, contribuyendo al bienestar y equilibrio en su desempeño profesional.

La mayoría de las actividades se llevarán a cabo a través del campus virtual de la Universidad, adoptando un enfoque mixto que combina formación asincrónica con sesiones síncronas en tiempo real. No obstante, las actividades relacionadas con la prevención de riesgos laborales se desarrollarán en modalidad presencial, siempre que la naturaleza de los contenidos lo justifique, garantizando así una mayor efectividad en la formación impartida.

Una vez estudiadas por la Comisión de Formación las necesidades formativas y las actividades propuestas por el personal que ha participado en el proceso descrito anteriormente, se proponen la realización de las contempladas en el Anexo I.

## ANEXO I

<b>GESTIÓN DE ARCHIVO: Sede Electrónica de la UNIA</b>	
FECHA DE CELEBRACIÓN	31 de marzo al 27 de abril
DURACIÓN	15 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	Dirección por objetivos/Productividad

<b>APLICACIONES DE LA IA AL ENTORNO UNIVERSITARIO</b>	
FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 22 de septiembre al 12 de octubre
DURACIÓN	15 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	Dirección por objetivos/Productividad

El personal de recursos humanos podrá realizar dos cursos específicos para la obtención del complemento de productividad por necesidades específicas

<b>OBLIGACIONES DE LA UNIA CON LA SEGURIDAD SOCIAL</b>	
FECHA DE CELEBRACIÓN	Por determinar
DURACIÓN	15 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	Dirección por objetivos/Productividad (destinado al área de RRHH)

<b>Taller práctico del expediente administrativo en UXXI</b>	
FECHA DE CELEBRACIÓN	Por determinar
DURACIÓN	15 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	Dirección por objetivos/Productividad (destinado al área de RRHH)

El personal de Secretaría General encargado de la gestión del archivo podrá realizar un cursos específicos para la obtención del complemento de productividad por necesidades específicas

<b>GESTIÓN DEL ARCHIVO DE LA UNIA</b>	
FECHA DE CELEBRACIÓN	Por determinar
DURACIÓN	15 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	Dirección por objetivos/Productividad (destinado al área de Sec. Gen)

### **INTRODUCCIÓN A LA CIBERSEGURIDAD**

FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 21 de abril al 11 de mayo
DURACIÓN	10 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	La evaluación positiva conllevará un saldo horario 10 horas

### **GESTIÓN DE SUBVENCIONES (ROL BENEFICIARIO)**

FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 5 al 25 de mayo
DURACIÓN	12 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	La evaluación positiva conllevará un saldo horario 12 horas

### **PROYECTO DE IMPLANTACIÓN DE MICROCREDENCIALES**

FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 9 al 22 de junio
DURACIÓN	6 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	La evaluación positiva conllevará un saldo horario 6 horas

### **FOMENTO DE HÁBITOS SALUDABLES PARA EVITAR RIESGOS EN LA SALUD**

FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 7 al 20 de julio
DURACIÓN	8 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	La evaluación positiva conllevará un saldo horario 8 horas

### **DETECCIÓN DE CONDUCTAS DE RIESGO Y RELACIONES PERSONALES NO VIOLENTAS**

FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 13 de octubre al 2 de noviembre
DURACIÓN	15 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	La evaluación positiva conllevará un saldo horario 15 horas

### **GESTIÓN DE SUBVENCIONES (ROL CONCESIÓN)**

FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 10 al 30 de noviembre
DURACIÓN	12 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	La evaluación positiva conllevará un saldo horario 12 horas

<b>PROYECTO ELIA</b>	
FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 8 al 28 de septiembre
DURACIÓN	8 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	La evaluación positiva conllevará un saldo horario 8 horas

Al Área de Contratación se le permite sustituir la formación que proporcione saldo horario por el *Itinerario ProcurCompEU: Competencias Europeas en contratación pública* (nº de horas y calendarización pendiente de concretar).

<b>TALLER PRÁCTICO SOBRE CONTRATACIÓN ADMINISTRATIVA</b>	
FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 23 de junio al 13 de julio
DURACIÓN	4 HORAS
MODALIDAD	ON LINE
OBSERVACIONES	Formación de carácter libre

<b>CULTURA PREVENTIVA: ¿CONOZCO LA ESTRUCTURA Y GESTIÓN PREVENTIVA DE LA UNIA?</b>	
FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 19 de mayo al 8 de junio
DURACIÓN	4 HORAS
MODALIDAD	Presencial
OBSERVACIONES	Formación de carácter libre (se anunciarán las fechas en cada sede con tiempo)

<b>GESTIÓN DEL ESTRÉS MEDIANTE MINDFULNESS PARA MEJORAR MI BIENESTAR</b>	
FECHA DE CELEBRACIÓN	Del 27 de octubre al 16 de noviembre
DURACIÓN	4 HORAS
MODALIDAD	Presencial
OBSERVACIONES	Formación de carácter libre (se anunciarán las fechas en cada sede con tiempo)

Las fechas podrán variar en función (ampliación de plazos) en función de los criterios establecidos por los docentes para la elaboración de los trabajos individuales