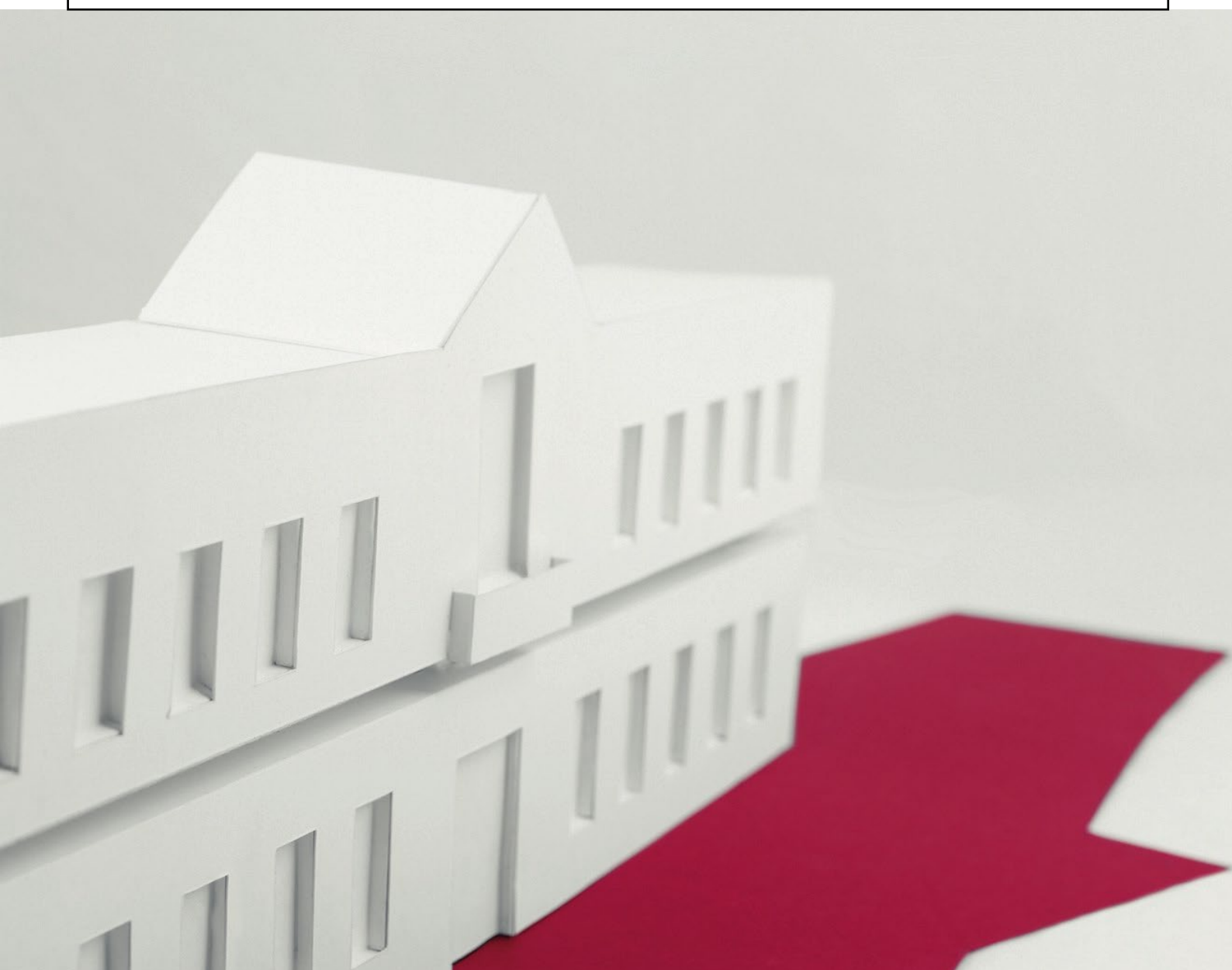


Plan de Relevo Generacional del PTGAS UCLM



Plan de Relevo Generacional del Personal Técnico, de Gestión y de Administración y Servicios de la Universidad de Castilla -La Mancha PRG_Ptgas_UCLM

Contenido

1. INTRODUCCIÓN, OBJETIVOS Y APROBACIÓN.....	1
2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL.....	3
3. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN.....	7
3.1. Gestión estratégica de vacantes y cobertura temporal anticipada	8
3.2. Mentoría y tutorización.....	11
3.3. Los procesos de acceso libre y promoción interna como principales líneas de acción	12
3.4. Formación con impacto en la transferencia de conocimientos	14
3.5. La atracción y la retención del talento	14
4. PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN.....	15

1. INTRODUCCIÓN y OBJETIVOS.

El plan de relevo generacional del personal técnico, de gestión y de administración y servicios (PRG_PTgas) de la UCLM está concebido como un instrumento necesario para articular el conjunto de actuaciones y de medidas que se deben acometer en esta universidad, para hacer frente a la realidad que supone el reemplazo de, al menos, el 35% de la plantilla total del colectivo PTGAS en los próximos 10 años y casi un 50% si el dato se calcula sobre el personal con tipo de régimen jurídico funcionario de carrera.

El PRG_PTgas se concreta en estrategias que buscan garantizar la continuidad de los servicios administrativos y de apoyo mediante una planificación adecuada de la sucesión del personal en función de su edad, experiencia y necesidades institucionales; todo ello, en aras de evitar la pérdida de conocimiento y de la experiencia en la institución.

Debe ser un documento dinámico, que se adapte a tres variables fundamentales:

- 1ª. La **evolución de los servicios** que deba prestar el colectivo PTGAS, así como las nuevas necesidades de gestión que se produzcan, en aplicación del plan estratégico de la Universidad.
- 2ª Los **cambios que puedan surgir en el contexto normativo y laboral**: en este sentido, se ajustará a los cambios legales que se implementen en materia de jubilaciones a nivel estatal, autonómico y dentro de la propia Universidad.
- 3ª. La **revisión de la Relación de Puestos de Trabajo** que se está llevando a cabo, para hacer frente a los nuevos retos de gestión y servicios encomendados a este colectivo.

El plan pretende:

- **Asegurar la continuidad de los servicios**: Garantizar que los conocimientos y habilidades necesarios para las funciones clave se mantengan dentro de la institución.
- **Fomentar el crecimiento profesional**: Brindar oportunidades de formación y desarrollo a los empleados más jóvenes para que puedan asumir roles de responsabilidad en el futuro.
- **Preservar la cultura institucional**: Asegurar que la Misión, Visión y valores de la UCLM sean transmitidos a las nuevas generaciones.

El PRG_PTGAS contempla una serie de actuaciones que, previa negociación con las organizaciones sindicales cuando sea preceptivo, podrán ser desarrolladas con el fin de cumplir los objetivos descritos, siempre dentro de los límites presupuestarios y conforme a lo establecido en la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha (BOE núm. 104, de 2 de mayo de 2011). Entre dichas actuaciones se incluyen:

- Medidas de promoción interna, formación del personal y movilidad.
- Incorporación de personal mediante la oferta de empleo público, así como la exclusión por causas objetivas sobrevenidas de plazas inicialmente incluidas. Igualmente, se contemplan criterios para la oferta de puestos de trabajo a las personas que superen los procesos selectivos.
- Criterios para la provisión de puestos de trabajo mediante adscripción provisional o comisión de servicios.
- Medidas relativas a la improcedencia, en determinados ámbitos, de la prolongación de la permanencia en el servicio activo una vez alcanzada la edad de jubilación, por razones objetivas justificadas.
- Medidas relacionadas con la jubilación voluntaria y parcial del personal funcionario, conforme a lo previsto en la normativa de seguridad social.

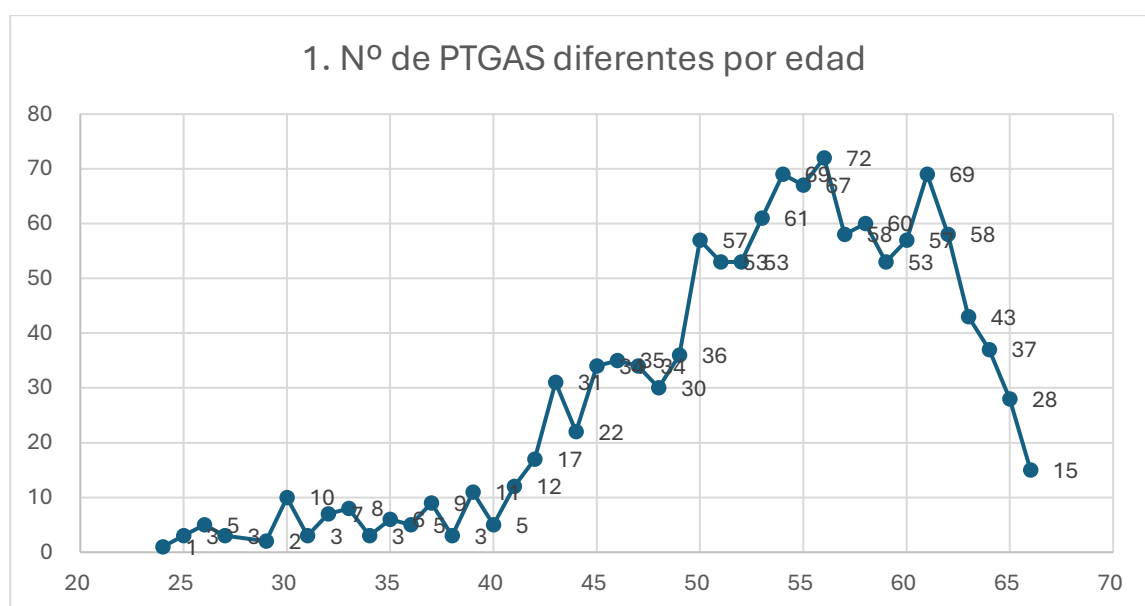
Este Plan ha sido elaborado por la Gerencia, habiendo informado a las organizaciones sindicales con representación en el colectivo del PTGAS de esta Universidad con fecha 18 de julio de 2025, así como al Consejo de Gobierno, en sesión celebrada el 25 de junio de 2025.

2. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

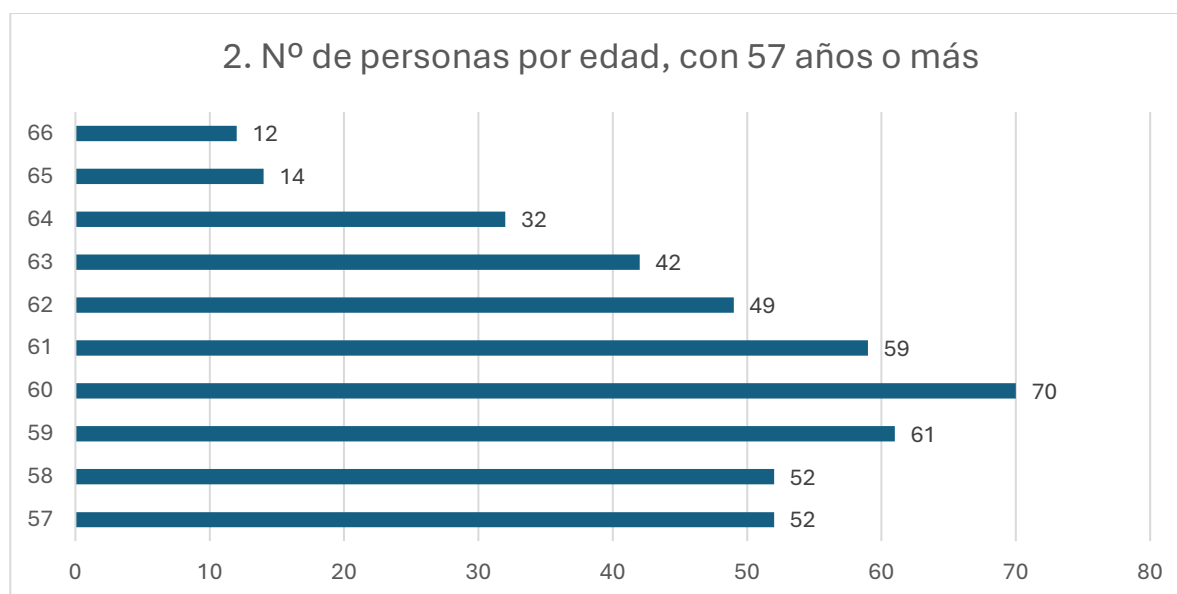
Tras un análisis del PTGAS de la UCLM desde el punto de vista de la edad de la plantilla, conforme a los datos obtenidos principalmente a través del sistema de gestión de Recursos Humanos institucional y del sistema institucional de información a la dirección (SID), referidos a **31 de diciembre de 2024**, se han extraído las principales conclusiones generales que dan como resultado la propuesta de este Plan.

Los datos y gráficos mostrados son:

1. Nº de personas del colectivo PTGAS por edad.
2. Nº de personas del colectivo PTGAS $\geq$ de 57 años.
3. Nº de personas del colectivo PTGAS $\geq$ de 57 años por Campus y Sedes.
4. Nº de personas del colectivo PTGAS $\geq$ de 57 años Área genérica de prestación de servicios.
5. Nº de personas del colectivo PTGAS $\geq$ de 57 años por Puesto Tipo.

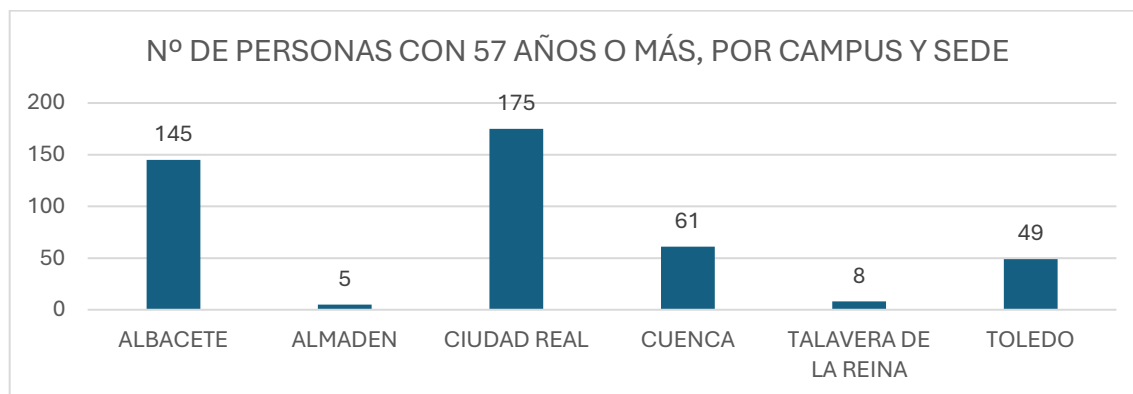


Edad media 55,4 años PTGAS con RJ Funcionario de Carrera (FC) y 52,7 todo el PTGAS.



Nº de personas con 57 años o más por campus: datos y gráfica.

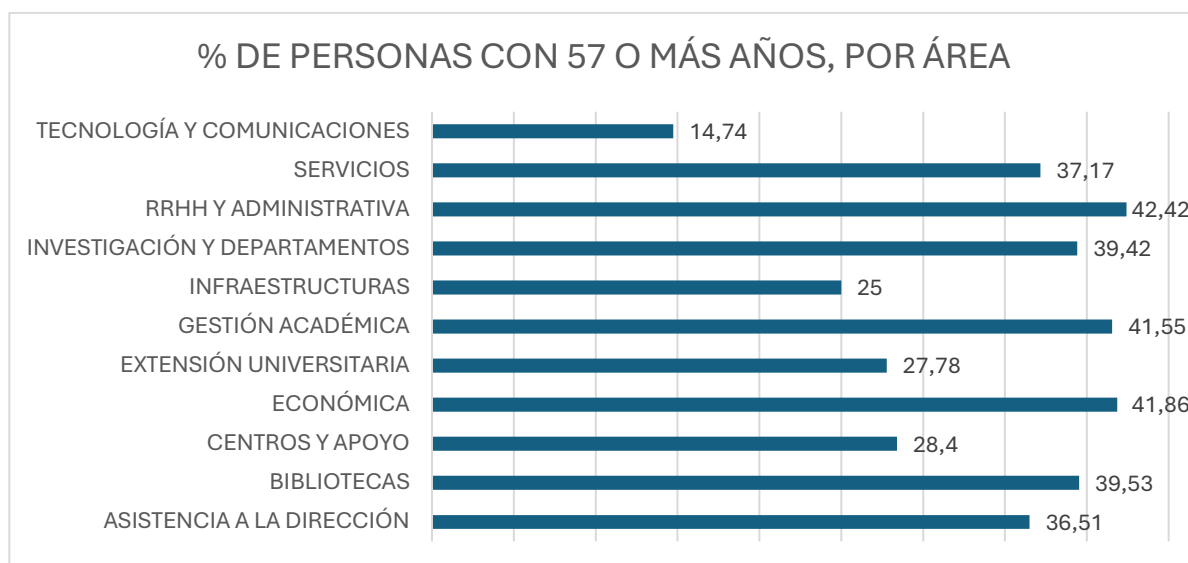
LOCALIDAD DE DESTINO	Nº DE PERSONAS > 57 AÑOS	%
ALBACETE	145	32,73%
ALMADEN	5	1,13%
CIUDAD REAL	175	39,50%
CUENCA	61	13,77%
TALAVERA DE LA REINA	8	1,81%
TOLEDO	49	11,06%
Total general	443	100%



3. Nº de personas con 57 años o más por Área general de servicios: datos y gráfica.

ÁREA	Nº DE PERSONAS	Nº TOTAL	%
ASISTENCIA A LA DIRECCIÓN	46	126	36,51
BIBLIOTECAS	34	86	39,53
CENTROS Y APOYO	48	169	28,4
ECONÓMICA	36	86	41,86
EXTENSIÓN UNIVERSITARIA	5	18	27,78
GESTIÓN ACADÉMICA	59	142	41,55
INFRAESTRUCTURAS	7	28	25
INVESTIGACIÓN Y DEPARTAMENTOS	82	208	39,42
RRHH Y ADMINISTRATIVA	28	66	42,42
SERVICIOS	84	226	37,17
TECNOLOGÍA Y COMUNICACIONES	14	95	14,74

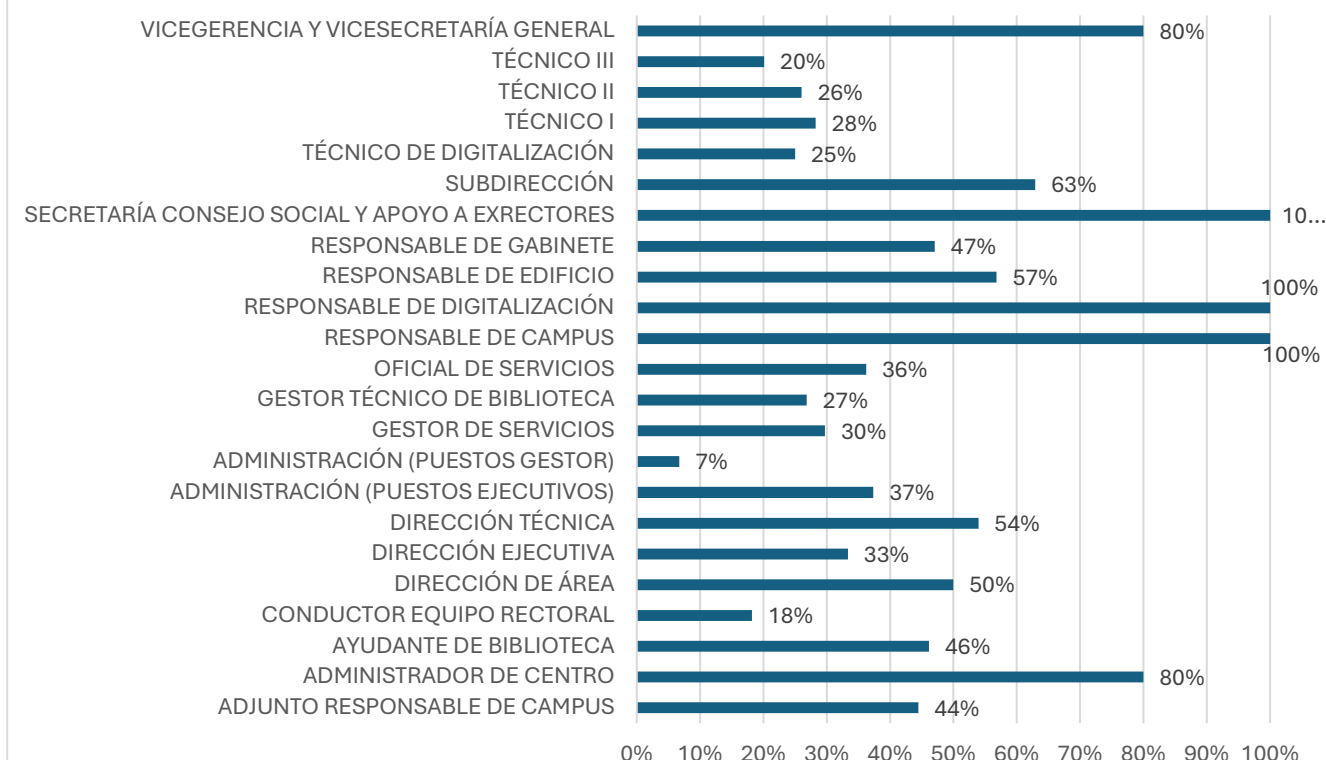
Total general	443	1.252	35,38
---------------	-----	-------	-------



4. Nº de personas con 57 años o más por puesto tipo: datos y gráfica.

PUESTO TIPO	Nº DE PERSONAS	Nº TOTAL DE PERSONAS	%
ADJUNTO RESPONSABLE DE CAMPUS	4	9	44%
ADMINISTRADOR DE CENTRO	24	30	80%
AYUDANTE DE BIBLIOTECA	6	13	46%
CONDUCTOR EQUIPO RECTORAL	2	11	18%
DIRECCIÓN DE ÁREA	6	12	50%
DIRECCIÓN EJECUTIVA	9	27	33%
DIRECCIÓN TÉCNICA	34	63	54%
ADMINISTRACIÓN (PUESTOS EJECUTIVOS)	96	257	37%
ADMINISTRACIÓN (PUESTOS GESTOR)	8	119	7%
GESTOR DE SERVICIOS	33	111	30%
GESTOR TÉCNICO DE BIBLIOTECA	11	41	27%
OFICIAL DE SERVICIOS	21	58	36%
RESPONSABLE DE CAMPUS	3	3	100%
RESPONSABLE DE DIGITALIZACIÓN	3	3	100%
RESPONSABLE DE EDIFICIO	25	44	57%
RESPONSABLE DE GABINETE	8	17	47%
SECRETARÍA CONSEJO SOCIAL Y APOYO A EXRECTORES	2	2	100%
SUBDIRECCIÓN	73	116	63%
TÉCNICO DE DIGITALIZACIÓN	1	4	25%
TÉCNICO I	13	46	28%
TÉCNICO II	19	73	26%
TÉCNICO III	38	188	20%
VICEGERENCIA Y VICESECRETARÍA GENERAL	4	5	80%
Total general	443	1252	35%

PUESTO TIPO CON EL % DE PERSONAS ≥ 57 AÑOS



Las principales conclusiones que se pueden extraer son:

- La edad media del PTGAS de la UCLM es de 52,7 años y, si se hace foco en el personal con régimen jurídico funcionario de carrera es de 55,4 años. Según el informe del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades, extraído del Sistema Integrado de Información Universitaria (SIU), la edad media del PTGAS de las universidades públicas españolas referida al curso 2023/2024 era de 51,6.
- 443 personas se jubilarán en los próximos 10 años. Esto supone un 47% del personal de estructura con régimen jurídico Funcionario de Carrera (943) y un 35% de la plantilla total del colectivo PTGAS.
- De las 443 personas que se jubilarán en los próximos 10 años, 154 ocupan puestos directivos, mandos intermedios y puestos de supervisión directa de los equipos de trabajo de las diferentes unidades, lo cual supone un 28% de las jubilaciones; los datos desagregados son los siguientes por cada uno de los puestos de dirección y supervisión directa:

PUESTOS DE DIRECCIÓN Y SUPERVISIÓN DIRECTA DEL PTGAS DE LA UCLM	Nº DE PERSONAS > 57 AÑOS	Nº TOTAL DE PERSONAS	%
VICEGERENCIAS, DIRECCIONES DE ÁREA Y DIRECCIONES DE OTRAS UNIDADES	10	17	59%
DIRECCIONES EJECUTIVAS	9	27	33%
DIRECCIONES TÉCNICAS	34	63	54%
SUBDIRECCIONES	73	116	63%
RESPONSABLES DE CAMPUS/EDIFICIO	28	47	60%
	154	270	57%

- El 57% del personal que ocupa los puestos directivos y de supervisión directa de los equipos de trabajo se jubilará en los próximos 10 años.
- El personal por subgrupos de clasificación profesional del PTGAS con tipo de régimen jurídico FC con su edad media es el siguiente:

SUBGRUPO	EDAD MEDIA	Nº DE FC	
A1	59	76	
A2	57	227	
C1	54	560	
C2	52	79	

- Añadidamente, los procesos de promoción interna y de acceso libre al empleo público generan una gran carga administrativa y dilatan su ejecución en el tiempo con lo que los resultados se deben planificar a dos años mínimo. La propia configuración de los procesos de selección provoca que su resolución se dilate en el tiempo por diversos factores tales como las fases de oposición y concurso, los plazos prescriptivos de presentación de solicitudes, subsanación, etc, la realización de una o más pruebas que, además, no están basadas en competencias profesionales. Esto, junto con el ritmo al que se producirán las jubilaciones, provocará que se tengan que convocar procesos selectivos puntuales de bolsas de trabajo con candidatos suficientes para poder atender las necesidades con personal temporal, lo cual no garantiza el conocimiento y la cobertura con carácter definitiva de los puestos.
- Los concursos actuales, dos al año por acuerdo con las organizaciones sindicales del PTGAS para la mayoría de los puestos cuya forma de provisión es el concurso general de méritos, y un concurso anual para los puestos cuya forma de provisión es el concurso específico, tienen como resultado que se queden muchos puestos sin asignar tras las adjudicaciones provocando con ello movimientos internos. Como ejemplo de ello en la 2ª Fase del concurso previsto para 2025 saldrán 209 plazas de las cuales, 148 ya se habían convocado en la primera fase y se han quedado desiertas: casi un 72% de las plazas se vuelven a convocar.

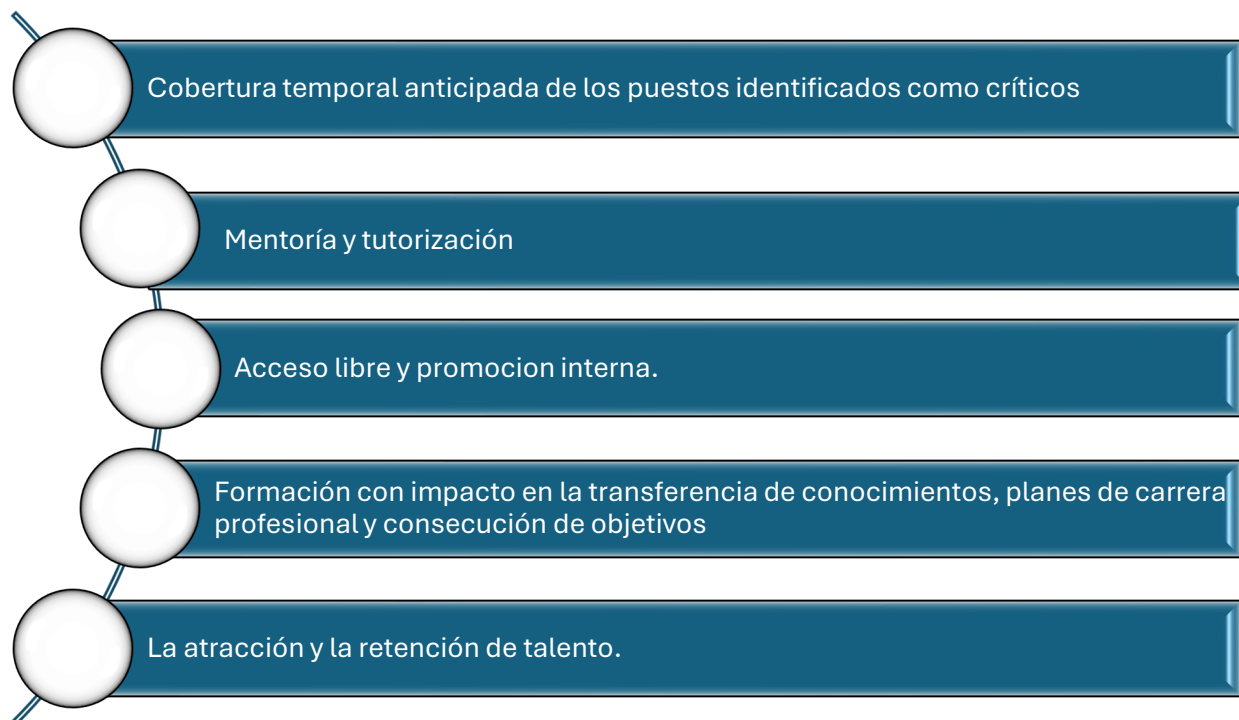
Con este contexto, la Gerencia ha elaborado este Plan que incluye las siguientes estrategias de implementación plurianual, que han de ser desplegadas en coordinación con el Consejo de Dirección de la UCLM, las organizaciones sindicales representativas en el PTGAS y con la colaboración de todo personal; especialmente de los mandos intermedios y puestos directivos que han de liderar este cambio para asegurar el relevo. Todo ello, además, alineándolo con las variables indicadas anteriormente que impactan de manera esencial: los cambios normativos que se produzcan en la materia, la aprobación del plan estratégico de la UCLM, la revisión de la RPT y las limitaciones presupuestarias existentes.

3. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN

Para gestionar el relevo generacional se deben combinar medidas que aborden tres líneas de actuación complementarias:

- 1º. La **gestión estratégica de las vacantes** que se generen.
- 2º. La **formación** dirigida a la transferencia de conocimiento
- 3º. La **atracción y la retención de talento**.

Para abordar estas líneas de actuación, se proponen a continuación un conjunto de medidas que se deberán implementar de acuerdo con los procedimientos legales existentes:



3.1. Gestión estratégica de vacantes y cobertura temporal anticipada

Dentro de las líneas de actuación planteadas, la gestión estratégica de las vacantes que se generan como consecuencia de la jubilación de la persona titular del puesto es una de las primeras medidas que se deben implementar.

Se plantea con un doble mecanismo:

- 1º. La cobertura con carácter temporal anticipada del puesto considerado clave para asegurar la continuidad en la prestación del servicio que tenga encomendada la unidad o servicio.
- 2º. La cobertura con carácter definitivo del puesto de trabajo mediante su inclusión en los concursos anuales, en aplicación del procedimiento legal previsto.

Se valorarán cuatro criterios para la determinación de los puestos estratégicos o claves:

- Criterio 1: puestos incluidos en el staff directivo, mandos intermedios o de supervisión directiva de equipos.
- Criterio 2: puestos claves integrados en los servicios «críticos» del mapa de servicios de la UCLM.
- Criterio 3: puestos clave por su contenido funcional o técnico, en atención a la especificidad de sus funciones.
- Criterio 4: puestos clave por afectación de jubilaciones masivas.

Quedarán automáticamente incluidos en el criterio 1 los siguientes puestos de trabajo del catálogo de la RPT del PTGAS:

- **Puestos directivos:** Vicegerencias, Direcciones de Área, Ejecutivas y Técnicas.
- **Puestos de responsabilidad directa sobre servicios y equipos:** Coordinador de servicios generales, Puestos de administración de centro, puestos de subdirección y de responsables de campus/edificio de servicios generales.

Agrupación	Nº	Puesto Tipo	Grupo		Nivel
			Inferior	Superior	
Puestos de Dirección	1	Director	A1	A1	28
	2	Director Ejecutivo	A2	A1	26
	3	Director Técnico	A2	A1	24
	4	Subdirector	C1	A2	22
	5	Administrador	C1	A2	22

Con ocasión de la jubilación del titular de estos puestos de trabajo, una vez verificada la fecha de jubilación, y con la siguiente antelación, se podrá convocar el desempeño en paralelo para asegurar la continuidad en la gestión y el relevo en el conocimiento del puesto:

1. Vicegerencias, Direcciones de Área y Direcciones Ejecutivas cuya forma de provisión es la libre designación: **6 meses**.
2. Direcciones técnicas: **4 meses**.
3. Resto de puestos de responsabilidad directa señalados anteriormente o considerados puestos clave en base a los factores recogidos en este plan: **3 meses**.

Se trata, en cualquier caso, de plazos orientativos y de un criterio que se adoptará por la Gerencia, valorando los aspectos del puesto indicados anteriormente, las necesidades del servicio, la disponibilidad presupuestaria y las fechas dentro del año, en aras de no convocar en periodos inhábiles de actividad y teniendo en consideración la fecha efectiva en la que se marcha la persona a la cual se va a sustituir.

El proceso a observar será el siguiente:

1. La Unidad de RR.HH. enviará con una antelación de 10 meses el correo de detección de jubilación, por cumplimiento de la edad, a los empleados que estén dentro de ámbito. Eventualmente, y si fuera el caso, la persona que así lo considere podrá solicitar la prolongación en el servicio activo con una antelación de 9 meses a la fecha efectiva de su jubilación, la cual podrá consultar en el informe de simulación de seguridad social que le solicita la Unidad de RR.HH.; y la Universidad dictará resolución en el plazo de 2 meses, para hacer posible los plazos de cobertura anticipada indicados en el punto anterior.

En este punto se recomienda que, en la medida de lo posible, las personas que decidan la jubilación anticipada, antes del cumplimiento de los 65 años, informen a la Unidad de RR.HH., a efectos de activar, si fuera el caso, la cobertura anticipada del puesto de trabajo que dejarán.

2. En su caso, se deben resolver las solicitudes de prolongación en el servicio activo como paso previo a la activación de la cobertura temporal. A tal efecto, existe un protocolo definido al efecto, y aprobado en consejo de Gobierno de fecha 25 de junio de 2025.
3. Una vez detectada la jubilación de la persona titular del puesto, con su fecha efectiva, se solicitará informe previo a la Gerencia para ver si procede la cobertura temporal mediante el procedimiento de desempeños temporales vigente en la UCLM, con la antelación marcada para hacer efectiva la tutorización y formación que haga posible el relevo de conocimientos, antes de que se produzca la misma.

En este punto, y una vez autorizada por Gerencia la cobertura, las vicegerencias de campus, en coordinación con la Dirección del Área de RR.HH realizarán la solicitud motivada de cobertura temporal para fundamentar el expediente, de cara a la posterior justificación de los costes.

4. Se convocará el desempeño temporal del puesto, en el que permanecerán las dos personas hasta la jubilación del titular. Añadidamente, se incluirá el puesto en el siguiente concurso para su cobertura con carácter definitivo. En su caso, y previo estudio de la situación, se podrá valorar convocar la cobertura del puesto con carácter definitivo, formalizando la toma de posesión administrativa a la fecha de jubilación.
5. El Director de cada Área debe asegurar la eficacia de la medida y que exista el trabajo en común entre la persona titular del puesto y la persona que lo desempeñará transitoriamente, para asegurar el procedimiento. En este sentido, se dejarán evidencias del plan de tutorización del titular del puesto, así como la elaboración de los procedimientos y trámites que deban quedar digitalizados y subidos al espacio compartido del área a la que pertenezca el puesto.
6. Se aprobará por la Dirección de cada Área o máximo responsable de los servicios el plan de tutorización de relevo y los entregables del mismo (procedimientos, instrucciones operativas, videos tutoriales, flujos de proceso, etc. todo ello en un repositorio electrónico).
7. Se propone la posibilidad de reducción horaria vinculada al relevo generacional. Una vez documentado y aprobado el plan de tutorización de relevo, incluyendo los entregables (procedimientos, instrucciones, tutoriales, flujos de proceso, etc.) por la Dirección del Área correspondiente o máximo responsable del servicio, se podrá autorizar una reducción horaria para la persona titular que asuma la formación de la persona sustituta. Esta medida será negociada con las organizaciones sindicales en el ámbito del Grupo I de negociación
8. Será prescriptiva la creación de un repositorio institucional de conocimiento de cada Área. Este repositorio institucional de gestión del conocimiento, como herramienta clave para los planes de relevo generacional del PTGAS, estará estructurado en cada una de las unidades del Área y contendrá los materiales elaborados en el marco de los planes de tutorización y mentoría, entre otros:

- Procedimientos operativos
- Instrucciones técnicas y administrativas
- Mapas de procesos y flujos de trabajo
- Vídeos tutoriales
- Resolución de incidencias comunes

Las distintas unidades serán responsables de alimentar el repositorio, tanto con los materiales de los planes de tutorización, como con la documentación operativa que se genere desde la propia unidad. Este recurso será esencial para garantizar la continuidad operativa, facilitar la incorporación y formación del nuevo personal, y reducir el impacto de la salida del personal con experiencia.

3.2. Mentoría y tutorización

Se incluye en esta línea de trabajo la implantación de un programa de mentoring, concretado en un programa de tutorización del PTGAS de la UCLM.

La complejidad de la estructura de este personal, la dispersión geográfica de la UCLM y el reto de asumir el relevo generacional llevaron a esta Gerencia a proponer a todos los mandos intermedios y puestos directivos del PTGAS la implementación de un plan que garantice la gestión del conocimiento interno y su adecuada transmisión.

Se ha planteado como un proyecto adaptable y revisable tras la primera experiencia que se ha lanzado en el mes de abril de 2025.

Se ha lanzado para todo el PTGAS que, tras cualquier procedimiento de provisión de puestos de trabajo, se incorpore a una unidad o asuma nuevas funciones dentro de la misma unidad en la que ya trabajaba.

Hasta la fecha se han recibido más de **56 programas de tutorización**. Únicamente quedan 7 unidades pendientes de presentar su propuesta. Añadidamente, ya se han ejecutado 3 planes con evidencias y resultados de cumplimiento, así como con reconocimiento para los tutores, mentores y personal tutorizado en su expediente formativo.

Entre los beneficios del programa propuestos están los siguientes:

Para el Personal Tutorizado:

- Mayor confianza y autonomía en el desempeño de sus funciones.
- Integración más rápida y efectiva en la universidad y en las distintas unidades.
- Adquisición de conocimientos prácticos y específicos sobre su puesto.

Para los tutores:

- Oportunidad de desarrollar habilidades de liderazgo y mentoría.
- Reconocimiento por su contribución al desarrollo del personal y de la institución.
- Transferencia efectiva de conocimiento y experiencia.
- Identificación de áreas de mejora en los procesos internos.

Para la UCLM:

- Mejora de la eficiencia y la calidad del trabajo en equipo.
- Fomento de una cultura de colaboración y aprendizaje continuo.
- Reducción del tiempo de adaptación del personal nuevo.

El plan tiene una estructura modular, consistente en dos módulos:

- Módulo 1: Destinado a trabajadores de fuera de la universidad o de otra área o unidad de la UCLM. Duración: 10 horas
- Módulo 2: Trabajadores de la misma unidad en otros puestos diferentes y destinatarios del módulo 1. Duración: 20 horas

Sus características son:

- **Obligatoriedad en 2026** (actualmente está como voluntario y piloto): Cada unidad contará con su propio “Plan de Tutorías”, que se aplicará como un procedimiento estándar tanto para las nuevas incorporaciones, como para los cambios de puesto dentro de la misma unidad atendiendo con ello la situación de cobertura temporal de puestos para asumir el relevo generacional.
- **Inmediatez**: No se establece una calendarización fija, ya que las tutorías deben iniciarse inmediatamente después de la incorporación del nuevo personal.
- **Adaptabilidad**: El plan de tutorías es adaptable a las características propias de cada unidad o servicio.

En cuanto al reconocimiento, se concretará en la revisión de la RPT del PTGAS.

En cuanto a la elaboración del Plan cada unidad diseña su propio “**Plan de Tutorías**”, adaptado a sus necesidades y características específicas. Dicho documento deberá presentarse por la dirección de la unidad/servicio a la dirección del área correspondiente para su aprobación. Existe un modelo estándar y unos criterios que unifican las propuestas.

Las direcciones de área deben remitir en última instancia el plan de tutorías de sus unidades, a la Unidad de Desarrollo Profesional y Acción social para su gestión posterior y las personas que ejerzan el rol de mentoría o coordinación, una vez finalizadas la acción tutorial remitirán a la Unidad tramitadora los informes para su certificación.

A efectos de seguimiento y evaluación del plan, así como para coordinar el nivel de los planes por unidad y las medidas que se adopten con carácter general, se realizarán reuniones periódicas y al finalizar esta primera experiencia, se adoptarán las medidas que procedan. A tal efecto, se ha creado un Comité técnico del que forman parte la Vicegerenta General, la Directora del Área de RR.HH, el Presidente de la Comisión de Formación y Director del Área de Bibliotecas y la Directora de la Unidad de Desarrollo Profesional y Acción social.

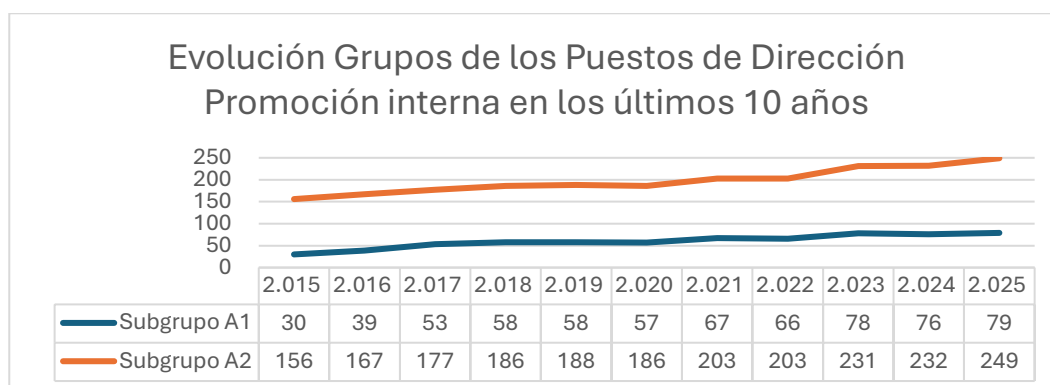
3.3. Los procesos de acceso libre y promoción interna como principales líneas de acción

La promoción interna, al permitir el ascenso de personal interno, garantiza la retención de talento y la transferencia de conocimientos, mientras que el acceso libre, al incorporar personal externo, introduce nuevas perspectivas y perspectiva

Es un objetivo esencial favorecer, simplificar y ejecutar los procesos de acceso libre, como puerta de entrada de nuevos empleados a la UCLM, y de promoción interna, para asegurar la carrera vertical del

personal de la Institución, son dos líneas de actuación fundamentales de cara a la ocupación de los puestos directivos, que son los que mayor nivel de jubilaciones previstas presentan.

Hasta el momento, las tasas de reposición contenidas en las leyes de presupuestos generales del estado, fijadas para las universidades en un 120% desde la Ley 31/2021 de PGE para 2022, se cubren mediante la convocatoria de escalas que pertenecen a subgrupos de clasificación profesional y puestos base y, aunque se **prioriza la promoción interna**, se deben adoptar medidas coordinadas para combinar los procedimientos de provisión de los puestos directivos y el acceso libre, convocando para ello plazas de Escalas pertenecientes a los subgrupos de clasificación profesional A2 Y A1, para poder atender, junto con la promoción interna vertical, la demanda real que va a suponer las jubilaciones de este personal. La evolución de la promoción interna vertical en los últimos 10 años ha sido la siguiente, y evidencia que ha de venir reforzada por la convocatoria de acceso libre no restringida a puestos base:



La evolución de las plazas convocadas y ejecutadas de acceso libre desde 2015 hasta la actualidad es la siguiente:

SUBGRUPOS	PLAZAS CONVOCADAS	% SOBRE TOTAL PLAZAS
A1	1	0,40%
A2	13	5,22%
C1	80	32,13%
C2	155	62,25%
Total general	249	100

Las escalas pendientes de convocar, relativas a la Ofertas de Empleo Público aprobadas del PTGAS 2022, 2023 y 2024 son las siguientes:

ESCALAS A CONVOCAR POR ESL SISTEMA GENERAL DE ACCESO LIBRE (oep22, oep 23 y oep 24)

SUBGRUPO	ESCALA	Nº DE PLAZAS
A1	Técnico Superior Asesoría Jurídica	1
A2	Técnico Medio, Dirección de Proyectos	2
A2	Técnico Medio Cometido Especial	2
C1	Laboratorio, Técnico Auxiliar	2
C1	Técnico Auxiliar, cometido especial	8
C1	Técnica Auxiliar de Informática	4
C1	Gestor Técnico de Biblioteca	6
C1	Administrativa	18
C2	Auxiliar Administrativa	14
C2	Gestor de Servicios	11
C2	Laboratorio, personal de oficios	2
C2	Conductor, personal de oficios	2

La negociación de la oferta de empleo público de 2025, planificada para el último trimestre del año de 2025, con una tasa de reposición de **31 plazas**, debe suponer una oportunidad para diseñar un marco que de respuesta a la realidad del relevo generacional.

En la actualidad no existe una gestión por competencias profesionales en el ámbito de la aplicación al puesto de trabajo. Aunque se ha avanzado en el análisis y el desarrollo de las competencias de los puestos, la acreditación de competencias y su aplicación en los procesos de selección y de provisión de puestos de trabajo no se ha desplegado suficientemente y, añadidamente, no se hace un seguimiento de la transferencia de la formación al puesto de trabajo ocupado.

En los últimos años se están realizando estrategias encaminadas a la Gestión del Conocimiento en la organización, pero la crisis generada por el relevo generacional puede ser, a su vez, la oportunidad definitiva para implementarlo de manera integral.

Aprovechando la revisión de la relación de puestos de trabajo (RPT) del PTGAS que se está llevando a cabo, se incluirá el **despliegue de la gestión por competencias** como parte de los procesos de selección, promoción y provisión con apartados específicos en los baremos correspondientes que tengan en consideración el avance en el perfil competencial de los trabajadores.

3.4. Formación con impacto en la transferencia de conocimientos

El Proyecto de Ley de la Función Pública de la Administración del Estado actualmente en trámite parlamentario contempla, como principio inspirador de la ley la formación continua y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales del personal que constituyen un derecho y un deber de las empleadas y empleados públicos, apostando de manera decidida por los itinerarios formativos como instrumento continuo para proporcionar al personal las competencias y conocimientos necesarios y actualizados para el desempeño del puesto de trabajo actual y facilitar el desarrollo de la carrera profesional al capacitar para los puestos que puedan ocuparse en el futuro.

Por su parte, el Artículo 137 de los Estatutos de la UCLM en su letra d) establece lo siguiente, en relación el **deber de formación del PTGAS** de esta Universidad: *“Participar en los cursos de perfeccionamiento y actividades similares, orientados a su formación específica.”*

La formación pasa a reforzarse como un deber, «deber de participación en las actividades formativas».

La revisión de la RPT del PTGAS contempla este enfoque de la formación, alineado con el modelo de evaluación del desempeño como instrumentos para hacer posible el desarrollo de los itinerarios formativos para cada unidad y puesto tipo.

3.5. La atracción y la retención del talento

Las principales líneas que se plantean para desarrollar en los próximos 5 años son:

1. Elaborar planes de acogida.
2. Ofrecer planes de carrera más verticales y comunicar los programas de evaluación del desempeño y de la carrera profesional horizontal, propios de la UCLM, como herramientas para la atracción de otros profesionales del sector público allí donde aporte valor por la necesidad de implementar otras forma de gestión.
3. Planificar las oportunidades de promoción interna con arreglo al diagnóstico incluido en el presente plan.

Por otra parte, también sería muy beneficioso desarrollar una estrategia de comunicación bien definida para trasladar a nuestros jóvenes de la región los principales beneficios de trabajar en la UCLM.

Aunque las administraciones públicas proporcionan unas condiciones laborales que, en muchos casos, no puede igualar la empresa privada, es fundamental reivindicar el servicio público, la especialización y modernización y las herramientas de desarrollo de las personas que la UCLM tiene implantadas.

4. PARTICIPACIÓN Y COMUNICACIÓN DEL PLAN

Como factor clave de éxito, se debe asegurar la participación del personal mediante la difusión de este plan y el conocimiento tanto por parte de los representantes sindicales de las personas que integran el colectivo de PTGAS de la UCLM, como por parte de los equipos que gestionan y coordinan las unidades.

Se trabajará para asegurar una comunicación eficaz del mismo para lograr transparencia en el proceso y para asegurar que los objetivos, las expectativas y los plazos del plan sean claros y bien comunicados a todo el personal.

Las medidas contenidas serán trabajadas y negociadas con las organizaciones sindicales para su despliegue en aquellos casos que sea necesario.

La Gerencia y la Dirección del Área de Recursos Humanos asegurarán el seguimiento, la comunicación y la ejecución del plan, desplegando sus medidas en todas las unidades y campus. Para ello, se contará con una **Comisión de Seguimiento y Evaluación**, integrada por representantes de la Gerencia, Dirección del Área de RR.HH, áreas implicadas y organizaciones sindicales, que supervisará la implantación del plan, propondrá mejoras y evaluará sus resultados. En cualquier caso, este plan debe ser dinámico, adaptándose a las necesidades de la universidad y a los cambios que puedan surgir en el contexto normativo y laboral. En este sentido, se ajustará a las modificaciones legales que se implementen en materia de jubilaciones a nivel estatal, autonómico y dentro de la propia Universidad.
