

**REGLAMENTO PARA LA ORDENACIÓN DE LA FORMACIÓN E INNOVACIÓN DEL
PROFESORADO Y DEL PERSONAL DE ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS DE LA
UNIVERSIDAD DE HUELVA
(Aprobado en sesión de Consejo de Gobierno de fecha 26 de febrero 2019)**

Preámbulo

La formación continua y la actualización permanente de las competencias profesionales constituyen tanto un derecho como un principio de conducta de los/as empleados/as públicos y es una herramienta esencial en el desarrollo de su carrera profesional.

El 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, establece el derecho de los/as empleados/as públicos a la formación continua a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, recogiendo en el artículo 69, relativo a los “Objetivos e instrumentos de planificación”, que “la planificación de los recursos humanos en las Administraciones Públicas tendrá como objetivo contribuir a la consecución de la eficacia en la presentación de los servicios y de la eficiencia en la utilización de los recursos económicos disponibles mediante la dimensión adecuada a sus efectivos, su mejor distribución, formación, promoción profesional y movilidad” (apartado primero).

Este marco general que rige la formación de los/as empleados/as públicos se concreta en la Universidad de Huelva a través del Plan de Formación aprobado por unanimidad en la Comisión de Formación de la Universidad, y publicado por resolución rectoral de 13 de diciembre de 2007.

Adicionalmente, la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y el Decreto Legislativo 1/2013, de 11 de enero, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades establecen que la formación permanente del personal docente de la Universidad es competencia directa de la misma Universidad.

Por su parte, el artículo 199 de los Estatutos de la Universidad de Huelva, aprobados por el Decreto 232/2011, de 12 de julio, y modificados parcialmente por el Decreto 35/2018, de 6 de febrero, dispone la creación del Servicio de Formación del Profesorado y el Servicio de Innovación Docente. Y el artículo 229 especifica que ambos Servicios potenciarán actividades y programas que contribuyan a la formación permanente del profesorado en los ámbitos de docencia e investigación.

Hay, pues, un marco normativo que facilita y promueve la formación e innovación, tanto del profesorado universitario, como del personal de administración y servicios.

La complejidad de la sociedad en la que vivimos, los cambios profundos en la Academia introducidos por el Espacio Europeo de Educación Superior, la incorporación de las tecnologías de la información y de la comunicación a los procesos de enseñanza y aprendizaje y los vestigios de ciertos dogmas didácticos presentes en la cultura universitaria, hacen necesaria una nueva lectura y planteamiento del compromiso de buscar nuevas identidades profesionales docentes que se adapten a los nuevos escenarios educativos y a los nuevos roles que se esperan de la docencia universitaria en el siglo XXI. Asimismo, se hace necesaria una formación que promueva actitudes positivas y responsables para con la sociedad plural en la que vivimos, y que priorice la justicia social, la ética profesional, la sostenibilidad y la cooperación entre iguales.

De la trascendencia e importancia sustantiva que adquieren la formación y la innovación en el profesorado universitario se hace eco el Informe de 2013 del Grupo de Alto Nivel para la Modernización de la Enseñanza Superior, donde la Unión Europea incluye, entre otras, una propuesta de formación certificada obligatoria para el profesorado de la enseñanza superior en el horizonte de 2020, un mayor énfasis en ayudar a los/as estudiantes a desarrollar sus habilidades empresariales e innovadoras y la creación de una Academia Europea para la Docencia y el Aprendizaje. Asimismo, el citado Informe aboga por que la Unión Europea debe apoyar y promover metodologías innovadoras de enseñanza y aprendizaje, métodos de orientación, asesoramiento y tutoría, mejoras en los planes de estudio, movilidad e intercambios

de personal académico y recogida sistemática y periódica de datos sobre cuestiones que afectan a la calidad de la enseñanza y el aprendizaje.

Sin embargo, ni la formación ni la innovación se decretan exclusivamente a través de una normativa o disposiciones administrativas con carácter obligatorio. Ambas, tienen que ser percibidas como una necesidad y como un compromiso. Como una necesidad al reconocer, a través de la reflexión y la autocrítica, las posibilidades de mejora y las posibilidades de su perfeccionamiento. Como un compromiso si transitamos desde posturas reduccionistas y supuestamente neutras que se limitan al trabajo “en” la Universidad, hasta otras más implicadas que reconocen el trabajo “para” los fines de la Universidad y de la sociedad en general.

Por otra parte, formación e innovación son parte de una realidad indisoluble: como docentes nos formamos para innovar nuestra práctica profesional y, por otra parte, los procesos de innovación constituyen en sí mismos potentes mecanismos de formación permanente. Incluso la investigación, uno de los componentes de la tríada del perfil del profesorado universitario, debería ser precisamente un recurso inagotable para una docencia innovadora y de calidad. De la misma manera, la formación del Personal de Administración y Servicios se hace imprescindible ya que trabajar implica estar en permanente proceso de aprendizaje y actualización, siendo la formación continua un proceso interactivo y paralelo al desempeño de las tareas profesionales del trabajador o trabajadora.

Igualmente, la formación e innovación no son hechos episódicos, fragmentarios, complementarios o incluso marginales que se satisfacen con el aprendizaje de una técnica o la aplicación de una metodología novedosa, sino que son parte indisoluble del carácter integral y sostenido del desarrollo e identidad profesional que en otros términos e instancias se denomina aprendizaje a lo largo de la vida. Toda innovación, más allá de la contingencia del uso de cualquier tecnología o cambio metodológico, debe estar orientada tanto al desarrollo personal como al institucional por lo que, en sí misma, es una fuente de formación de primer orden asentada en la reflexión sobre la propia práctica docente.

Con todo ello, un Plan de Formación del Personal Docente e Investigador deberá contribuir al desarrollo profesional del conjunto del profesorado de la Universidad, familiarizar a ese profesorado con metodologías didácticas centradas en el papel activo de los/as estudiantes, fomentar la innovación en la práctica educativa para mejorar el proceso de aprendizaje, potenciar el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación para desarrollar nuevos entornos de aprendizaje, la formación a largo plazo, y la innovación docente, propiciar prácticas docentes inclusivas, justas y responsables, fomentar la comunicación y las relaciones interpersonales en los procesos de enseñanza-aprendizaje para el buen quehacer del profesorado universitario en sus diversas actividades docentes e investigadoras y otorgar estrategias para una gestión universitaria eficiente y transparente.

Toda esta labor docente e investigadora por parte del profesorado debe ir de la mano y apoyada por el Personal de Administración y Servicios como parte imprescindible para su óptimo desarrollo. Por ello, el Plan de Formación para el Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva, pretende ser un instrumento dinámico que gestione y desarrolle las estrategias de la organización, en materia de capacitación y desarrollo de nuestro personal, permitiendo la adaptación de las personas a los puestos de trabajo (nuevas tecnologías), facilitando su promoción profesional y asegurando el éxito de la implantación de nuevos modelos organizativos.

Por ello, se debe apostar por un Plan de Formación e Innovación integrador y conjunto que cree lazos y sinergias entre ambos sectores.

El presente Reglamento tiene por objeto establecer el marco del aludido Plan y las diversas acciones formativas y de innovación.

REGLAMENTO

Artículo 1. Finalidad y objetivos

El presente Reglamento tiene como finalidad establecer el marco normativo necesario para la organización de las actividades formativas del Personal de Administración (PAS) y Servicios de la Universidad de Huelva, y las actividades de formación e innovación del Personal Docente e Investigador (PDI) de la Universidad de Huelva.

Artículo 2. Funciones de la Unidad de Formación e Innovación PAS/PDI

La Unidad de Formación e Innovación PAS/PDI será la responsable de coordinar la oferta de las acciones formativas destinadas a la formación del Personal de Administración y Servicios y de la formación e innovación del Personal Docente Investigador, así como de recabar información pertinente sobre las necesidades que en ese sentido manifiesten ambos colectivos.

Las acciones formativas consistirán en una propuesta dinámica, integral y pluridisciplinar para la promoción y el desarrollo de competencias que definan el mejor perfil de los colectivos a los que dirige su actuación, contribuyendo así a la mejora de la actividad profesional del PAS y a la calidad de la enseñanza universitaria impartida por el PDI.

Artículo 3: Estructura de la Unidad de Formación e Innovación PAS/PDI

La composición de Unidad de Formación e Innovación PAS/PDI es la siguiente:

- a.- Sr./Sra. Vicerrector/a con competencias en Formación e Innovación
- b.- Sr./Sra. Director/a de Formación e Innovación
- c.- Responsable de Unidad
- d.- Personal de Administración y Servicios asignados a la Unidad

Sin perjuicio del carácter unitario, integral y pluridisciplinar de la oferta formativa, para el cumplimiento de las funciones encomendadas, la Unidad de Formación e Innovación PAS/PDI, se divide en las siguientes áreas:

- a. Área de formación del Personal Docente e Investigador (PDI) cuyo objetivo es crear y estructurar las diferentes acciones formativas que constituyen el Plan de Formación anual como instrumento de formación del profesorado universitario.
- b. Área de formación del Personal de Administración y Servicio (PAS) cuyo objetivo es crear y estructurar las diferentes acciones formativas que constituyen el Plan de Formación anual del personal de administración y servicios.
- c. Área de Innovación Docente cuyo objetivo es promover y facilitar la participación en Proyectos de Innovación Docente y de Investigación Educativa, así como Proyectos de Intercambio entre Empresas e Instituciones y la Universidad de Huelva

Artículo 4. Comisión de Formación e Innovación del PDI

La Comisión de Formación e Innovación del PDI es el órgano responsable de la gestión del Plan de Formación y del Plan de Innovación Docente dirigido al Personal Docente e Investigador de la Universidad de Huelva, dotado de las funciones y competencias necesarias para conseguir el correcto cumplimiento de este Reglamento y sus normas de desarrollo. Las funciones de esta Comisión están recogidas en el reglamento de funcionamiento interno publicado en nuestra web y aprobado por Consejo de Gobierno.

Artículo 5. Comisión de Formación del PAS

La Comisión de Formación es el órgano de decisión, de carácter colegiado, encargado de desarrollar la política de formación del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva, en el ámbito de sus competencias y de acuerdo con las funciones establecidas en el

Reglamento de funcionamiento de la Comisión de Formación del PAS (aprobado el día 13 de diciembre de 2007). La Comisión tendrá información y será partícipe de la gestión del presupuesto asignado por la Universidad para los Planes de Formación, así como de cualquier otra forma de ingreso que se destine para actividades formativas.

Artículo 6. Planes de Formación

6.1 Definición

La formación del personal de la Universidad de Huelva se articulará a través de los Planes de Formación respectivos del PDI y del PAS. Ambos Planes de Formación se constituyen como herramientas formativas a disposición del personal de la Universidad de Huelva. Por ello, tanto el Plan de Formación del PDI como el del PAS han de servir para la actualización de conocimientos, habilidades y actitudes que propicien el buen desempeño de las funciones de ambos colectivos, y que, a su vez, sean facilitadores de la promoción profesional, de la promoción del talento, potenciación del conocimiento y la buena gestión de los recursos para conseguir el mayor nivel de calidad.

Dichos Planes Formativos se elaborarán para dar respuesta a las peticiones efectuadas por el personal y a las necesidades reales de los/as usuarios/as, intentando abarcar todas las áreas funcionales y de conocimiento a través de acciones formativas con formato de cursos o talleres orientados a un desarrollo personal y profesional.

6.2. Aprobación

-La aprobación del Plan de Formación del PAS corresponde a la Comisión de Formación del PAS, siguiendo las directrices de la reglamentación del funcionamiento de dicha comisión.

- La elaboración del Plan de Formación del PDI corresponde a la Comisión de Formación e Innovación del PDI, siguiendo las directrices de la reglamentación del funcionamiento de dicha comisión. Una vez elaborado, el Plan de Formación deberá ser aprobado en Consejo de Gobierno.

Artículo 7. El Plan de Formación del PDI

7.1 La Comisión de Formación e Innovación del PDI será la encargada de establecer la estructura y los contenidos de las acciones formativas del Plan de Formación del PDI. Dicho plan se diseñará anualmente, garantizando la calidad y la actualización de la formación del colectivo al que va dirigido, incidiendo fundamentalmente en la propia docencia universitaria, la transversalidad, la investigación y la gestión.

7.2 Las actividades formativas propuestas dentro del Plan de Formación dirigido al PDI podrán ser organizadas y ofertadas de forma aislada o como parte de un conjunto de acciones que configuren una futura titulación específica de Posgrado (Máster, Experto o Especialista) ajustándose a un proceso de convalidación coherente.

Artículo 8. El Plan de Formación del PAS

La formación del personal de administración y servicios de la Universidad de Huelva se llevará a cabo a través de los Planes de Formación, que se conciben como instrumentos técnicos de organización y planificación de las actividades formativas. Con el diseño de dichos Planes, la Universidad pretende la mejora en la prestación de servicios, adaptación a las nuevas condiciones técnicas y profesionales que requiera cada puesto de trabajo. El Plan de Formación se ofertará anualmente a los/as empleados/as.

Las actividades formativas contempladas en los Planes de Formación tienen un carácter abierto, permitiendo la posibilidad de revisar e incluir nuevas propuestas de acciones formativas en función de la disponibilidad presupuestaria y de la demanda observada.

Artículo 9. Personas destinatarias de las acciones formativas

9.1. El Plan de Formación del PAS irá dirigido a este colectivo. Podrá participar cualquier miembro del Personal de Administración y Servicios de la Universidad de Huelva que se encuentre en servicio activo y no esté en período de incapacidad laboral temporal.

9.2. El Plan de Formación del PDI irá dirigido principalmente al personal docente de la universidad de Huelva.

No obstante lo anterior, en el Plan de Formación del PDI recogerá aquellas acciones formativas de carácter transversal en las que podrá participar tanto el PDI como el PAS. En el caso del PAS, dicha asistencia no le eximirá de sus tareas laborales, salvo autorización expresa por parte de la Gerencia de la Universidad de Huelva.

En casos excepcionales, y siempre que hubiera plazas vacantes, podrán participar en acciones formativas miembros del colectivo de Estudiantes, previa solicitud justificada y autorización expresa por parte del Vicerrectorado con competencia en materia de Formación.

Artículo 10. Participación de los colectivos implicados (PAS/PDI) en el diseño de la oferta formativa

10.1 El PDI participará en la elaboración de la oferta formativa que se concretará en el Plan de Formación a través de propuestas tanto de forma individual como colectiva por parte de Centros, Departamentos, Centros de Investigación, Unidades y Servicios de la Universidad de Huelva. A estos efectos, la Unidad de Formación habilitará un procedimiento que se hará público para la detección de necesidades. Una vez recogidas las propuestas, la Comisión de Formación e Innovación del PDI realizará un análisis y estudio de su pertinencia para su inclusión y participación como actividad formativa. Dicho procedimiento se regulará en el Plan de Formación anual.

10.2 El PAS de la UHU participará en la confección del Plan de Formación a través de:

- a. Solicitudes de propuestas recibidas de los/as responsables de las distintas unidades.
- b. Solicitudes de propuestas recibidas de los miembros del PAS.
- c. Cuestionarios: recogida de datos y opiniones.
- d. Estudio, análisis y evaluación de los resultados.
- e. Participación de representantes de los/as trabajadores/as.

Artículo 11. Estructura del Plan de Formación PDI

El Plan de Formación del PDI deberá recoger, al menos, los siguientes aspectos:

- Objetivos
- Ejes y líneas estratégicas
- Detección de necesidades formativas
- Oferta formativa
- Modalidades formativas
- Destinatarios/as
- Información al público de actividades formativas
- Solicitudes y plazos
- Selección de los/as participantes
- Derechos y obligaciones de los/participantes
- Organización y certificación de las acciones formativas
- Evaluación de la formación
- Formadores/as

Artículo 12. Información al público de las actividades formativas del PDI

12.1. Una vez aprobado el Plan de Formación se dará a conocer a la comunidad universitaria mediante la publicación en la web de la Unidad y en los medios habituales, que le darán la mayor difusión.

12.2. Con independencia de lo anterior, cada una de las actividades formativas será dada a conocer mediante una convocatoria específica a través de los mismos medios aludidos. Esta convocatoria se realizará con la suficiente antelación para facilitar el proceso de inscripción.

12.3. Las convocatorias a las que se hace referencia en el párrafo anterior deben dar cuenta del contenido de la actividad formativa, el calendario de desarrollo, el número de plazas ofertadas, el plazo de presentación de solicitudes, la fecha de publicación de las personas admitidas, el plazo para presentar reclamaciones y, en su caso, los criterios a emplear para la selección de participantes.

Artículo 13: Información al público de las actividades formativas del PAS

13.1.- Con relación al colectivo del PAS, se comunicará con antelación suficiente a los/as responsables de las Unidades Administrativas afectadas, el personal de su Servicio que ha sido seleccionado, al objeto de que puedan informar en el plazo establecido de las incidencias que, en su caso, pudieran producirse en el normal funcionamiento del Servicio.

13.2.- Una vez finalizado este plazo, se hará pública la lista provisional de admitidos/as, indicando el lugar, fecha y horario de celebración de cada curso, estableciendo nuevamente un plazo de cinco días hábiles para las posibles reclamaciones. Transcurrido dicho plazo, la lista se elevará a definitiva.

13.3.- En el caso de actividades formativas claramente vinculadas al personal de un Servicio, y que fuesen solicitadas por la mayoría del mismo, la Gerencia, a la vista del informe emitido por el Responsable de Unidad, coordinará las actuaciones adecuadas para garantizar la realización de las ediciones que sean necesarias para compatibilizar el derecho a la formación con el mantenimiento de la actividad del Servicio afectado.

Artículo 14. Acreditación de las acciones formativas

El personal de la Unidad de Formación e Innovación PAS/PDI realizará un registro de asistencia y resultados de evaluación en cada actividad formativa. Para la obtención del documento acreditativo es imprescindible cumplir los requisitos de asistencia y de evaluación positiva que estén establecidos en cada uno de los Planes de Formación.

Artículo 15. Certificación de las acciones formativas

15.1 Sin menoscabo de lo que se recoja al respecto en los diferentes Planes de Formación, las acciones formativas se certificarán por:

- ? Gerencia, en el caso de acciones formativas incluidas en el Plan de Formación del PAS
- ? El Vicerrectorado con competencias en la materia, en el caso de acciones formativas incluidas en el Plan de Formación del PDI.

15.2 En el caso de acciones formativas incluidas en el Plan de Formación del PDI que se realicen en colaboración con otras entidades, se podrá emitir una certificación conjunta por parte de ambas.

Artículo 16. Convocatorias de Innovación Docente

Toda innovación, más allá de la contingencia del uso de cualquier tecnología o cambio metodológico, debe estar orientada tanto al desarrollo personal como al institucional por lo que, en sí misma, es una fuente de formación de primer orden.

Las acciones de innovación docente, destinadas a mejorar las competencias del personal docente y la calidad de la enseñanza universitaria fomentando la innovación, se reflejarán en convocatorias de Proyectos de Innovación Docente e Investigación Educativa, así como Proyectos de Intercambio entre Empresas e Instituciones y la Universidad de Huelva. Con el fin principal de promover la excelencia en la docencia universitaria se articularán convocatorias de Premios a la Calidad o Excelencia Docente, como garantía y promoción de la calidad de las universidades españolas, fin esencial de la política universitaria.

De esta manera se favorece la reflexión docente y la creación de recursos educativos, se trabaja en el proceso de investigación sobre el impacto de los cambios educativos efectuados, y se fomenta el reconocimiento y apoyo al trabajo.

Disposición Derogatoria única:

Quedan derogadas cuantas disposiciones sean contrarias al presente Reglamento, así como el Reglamento sobre Formación del Profesorado de la Universidad de Huelva aprobado en CG de fecha 18 de diciembre de 2013.

Disposición Final única: Entrada en vigor

El presente Reglamento entrará en vigor al día siguiente de su aprobación en Consejo de Gobierno.

