

Estimada candidata, estimados candidatos:

A continuación, les hacemos llegar la batería de preguntas que nos han ido enviando, tanto desde el PTGAS como desde el PDI, para que sean contestadas durante la campaña electoral que acaba de comenzar.

Esperando que puedan hacernos llegar sus respuestas cuanto antes, para su publicación antes del último día de campaña, reciban un cordial saludo.

Preguntas de ámbito General

Asunto	Texto de la pregunta
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Ha elaborado un diagnóstico institucional de la UMA?
	El mejor diagnóstico es el de la experiencia como Director de Departamento, Director de un Centro y Vicerrector de Estudios de esta Universidad. La mejor consulta es haber llevado a cabo un proceso de escucha activa de tres meses de duración con visitas a Centros, Departamentos y Servicios Universitarios, con más de mil quinientas propuestas de la comunidad universitaria. La mejor forma de poner tratamiento a lo diagnosticado es construir un programa electoral con más de trescientas medidas para transformar la Universidad de Málaga.
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Tiene elaborado o piensa proponer un nuevo Plan Estratégico?
	Por supuesto. El actual plan tiene vigencia hasta 2024. Pero quiero hacer un plan a seis años vista, que nos permita definir un proyecto de Universidad a medio plazo, más acorde con la realidad actual: Incorporación de herramientas de inteligencia artificial positiva a la docencia y la gestión; adaptación de la Universidad al Plan de Acción para la implementación de la Agenda 2030, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, a la Estrategia Española de Ciencia, Tecnología e Innovación, a la Estrategia Nacional de Ciencia Abierta y a las estrategias sectoriales. La definición de un nuevo sistema de gobernanza, el establecimiento de un nuevo modelo de gestión basado en la profesionalidad y el uso de las TIC; Creo que es fundamental vincular al plan estratégico a dos herramientas de medida: las utilizadas por los rankings internacionales y las derivadas del plan de financiación de la Junta de Andalucía. Esas serán nuestras coordenadas.
POLITICA UNIVERSITARIA	Transparencia, Compliance, Código Ético, ¿qué contenidos incorpora su programa?
	<p>Aunque la transparencia ya forma parte de la política universitaria, existe un código ético y un programa de detección de riesgos corporativos, que incluye medidas antifraude, creo que debemos profundizar en estos tres ámbitos, con tres grandes medidas:</p> <p>Elaborar un plan de transparencia institucional, que incluya a todos los ámbitos de la organización: unidades administrativas, departamentos, Centros y Servicios Generales, además de Órganos de Gobierno. Creando una Unidad de Transparencia, que se uniría a otras unidades básicas de la Universidad. Cuando hablamos de transparencia, nos referimos no solo a la económica, sino a la relativa a las deliberaciones, contrataciones, etc.</p> <p>Aprobar un nuevo Código Ético, mucho más descriptivo, que incluya compromisos de ética pública de los órganos unipersonales de gobierno, compromisos de honestidad académica de docentes y estudiantes, compromisos de ética</p>

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	<p>investigadora de nuestro personal investigador y compromisos de ética en la gestión del personal técnico de gestión y administración y servicios.</p> <p>Elaborar un Plan Integral de Prevención y Gestión de Riesgos Legales y Penales, con objeto de cumplir con las normas legales y adquirir un compromiso de tolerancia cero con la comisión de delitos, estableciendo un programa de gobierno corporativo que incluya la política compliance, el código ético y el canal de denuncias, como ya han hecho otras instituciones. Con ello ganaremos confianza, credibilidad y seguridad. Aunque la nueva ley atribuye esta competencia al Consejo Social, el diseño del Plan Integral sería aprobado por el Consejo de Gobierno.</p> <p>Además voy a plantear también la elaboración de un Pacto Digital para la Protección de las Personas en la Universidad de Málaga, siguiendo las recomendaciones de la Agencia de Protección de Datos.</p> <p>Resumiendo, la transparencia no es sólo publicar resoluciones en la web o por correo electrónico, sino explicar porqué se toman las decisiones que impactan en la organización, para mi candidatura esto es lo importante. Si queremos mantener una comunidad universitaria cohesionada y eficiente, debemos conocer los pormenores y motivaciones de las decisiones adoptadas.</p>
	<p>¿Cuál sería su organigrama de su futuro equipo de gobierno?</p>
	<p>El próximo Equipo de Gobierno de la Universidad de Málaga, si cuento con el apoyo de la comunidad universitaria, será:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Más reducido - Combinará experiencia y renovación - Será igualitario - Evitará solapamiento de competencias - Estará coordinado a través de cinco Comisiones Delegadas - Incorporará una Comisión Técnica de Gestión - Integrará grandes áreas de actividad: <ul style="list-style-type: none"> - Estudios - Investigación y relaciones con el sector productivo - Igualdad y bienestar de la comunidad universitaria - Cultura, Deporte y Relación con la Sociedad - Transformación Digital e Inteligencia Artificial Positiva - Planificación Económica y Desarrollo Sostenible - Gestión y Captación del Talento (pdi y ptgas) - Estudiantes - Internacionalización <p>El número exacto y la denominación de los Vicerrectorados se planteará una vez celebradas las elecciones.</p>
<p>POLITICA UNIVERSITARIA</p>	<p>¿Qué importancia va a tener la Cooperación Internacional en su mandato?</p>
	<p>Se trata de uno de los objetivos que entronca con dos líneas de acción que considero fundamentales en mi programa de gobierno. Por un lado, la aplicación de los ODS en toda nuestra futura acción de gobierno y en concreto el ODS 17 (alianzas para lograr los objetivos) resulta fundamental pues los ODS solo se pueden conseguir con redes internacionales sólidas y cooperación. Por otro, la internacionalización, tanto en el ámbito de la investigación como en la docencia, impulsando el papel de la UMA en las redes internacionales. Formaremos parte de una alianza de la iniciativa European Universities de la Comisión Europea, e impulsaremos particularmente la intervención en el entorno latinoamericano y del Caribe como un escenario prioritario para la captación de estudiantado.</p>

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	<p>Potenciaremos la colaboración con la Asociación Universitaria Iberoamericana de Postgrado (AUIP) y la Fundación Carolina, con el fin de consolidar redes científicas de cooperación iberoamericana.</p>
POLITICA UNIVERSITARIA	<p>¿Qué propone para que la Universidad colabore con los Objetivos de Desarrollo Sostenible?</p>
	<p>La Universidad no puede ser una mera colaboradora de los ODS. Ha de hacerlos suyos como eje transversal que atraviesa toda la acción de gobierno y así han sido considerados en el programa. Desde la oferta académica con la elaboración de un catálogo que recoja en las competencias transversales de los títulos de grado y máster los objetivos de desarrollo sostenible (ODS), como en la Escuela de doctorado que ofertará formación en los mismos; desarrollando actividades formativas abiertas a la ciudadanía en general, hasta la cooperación internacional ya mencionada. Nuestro compromiso con el cumplimiento de los ODS también queda reflejado en nuestras propuestas en investigación, en cultura o deporte</p> <p>Fundamentalmente tres: Alinear la planificación Estratégica a los ODS Adherirnos a las estrategias nacionales de desarrollo sostenible Incorporar a las áreas de gobierno de la Universidad la orientación a los ODS</p>
CENTRO INTERNACIONAL DE ESPAÑOL	<p>¿Qué plan tiene para el Centro Internacional de Español de la Universidad de Málaga (CIE-UMA)? El antiguo Curso de Español para Extranjeros siempre ha sido un centro olvidado y denostado por esta institución, aun siendo más antiguo que la misma Universidad.</p>
	<p>Conozco la problemática del CIE de primera mano puesto que desde el Vicerrectorado de Estudios se supervisa su oferta académica para asegurar la calidad de los cursos ofertados. Considero imprescindible encontrar fórmulas que den solución a la actual dicotomía en la que se encuentra el centro y lo potencien. Para ello, será necesario establecer una dirección del CIE, que tenga como objetivo la recuperación del nivel de estudiantes que había antes de la pandemia y una proyección del mismo, incluso más allá de los cursos de español para extranjeros. Asimismo, deberá mantener una relación estrecha con los vicerrectorados con competencias en estudiantes e internacionalización.</p>
FINANCIACIÓN	<p>Vista la incertidumbre que la Junta de Andalucía proyecta sobre la financiación de las Universidades Públicas, comprometiendo seriamente su solvencia económica y su viabilidad, ¿se plantea la búsqueda de fuentes de financiación adicionales que permitan asegurar dicha solvencia?</p>
	<p>Siempre habrá que buscar nuevas vías de financiación, pero no debemos dejar de reivindicar una financiación adecuada para nuestra universidad. Seguimos a la cola en cuanto a financiación por estudiante. Recibir la financiación pública que nos corresponde y al mismo tiempo buscar fuentes adicionales de financiación es la única garantía de poder ofrecer un buen servicio de la educación superior.</p>
UNIVERSIDADES PRIVADAS	<p>¿Qué postura adoptará la UMA ante el desembarco de las Universidades privadas? ¿Se prevé algún tipo de colaboración? ¿Cómo se defenderán los intereses de la UMA?</p>
	<p>En esto coincidimos con la opinión del resto de universidad públicas, y es que el trato para estas universidades privadas, al menos debe ser el mismo que para el resto de universidades públicas, en relación a la garantía de la calidad y el resto de requisitos previstos en el real decreto de creación de universidades.</p>
PREMIO DE JUBILACIÓN	<p>¿Tiene previsto tomar alguna medida para recuperar el premio de jubilación del personal funcionario (PDI y PTGAS) de nuestra Universidad, ya que el PTGAS laboral de capítulo I sí lo tiene garantizado por su Convenio Colectivo?</p> <p>En caso contrario, ¿tiene pensado negociar alguna otra fórmula alternativa para compensar dicha pérdida retributiva?</p>

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	<p>¿Establecerá un periodo transitorio, con carácter retroactivo desde que se suspendió su abono, en el que se continúe abonando el premio de jubilación al personal funcionario, mientras se clarifica esta situación?</p>
	<p>Es necesario impulsar el establecimiento de una solución en el ámbito andaluz, es decir intentar plantear una solución similar y de forma coordinada con el resto de universidades andaluzas.</p> <p>En el supuesto de que no se llegue a ninguna solución coordinada con el resto de universidades, estudiaremos la viabilidad de implementar las siguientes propuestas:</p> <p>Plan de pensiones. Se propondrá a los sindicatos representativos la negociación de la implantación de un Plan de Pensiones que permita hacer frente a la contingencia de la jubilación por el mismo importe que actualmente se reconoce. Esta posibilidad está expresamente prevista para los funcionarios públicos.</p> <p>De forma transitoria, y en este caso solo para el PTGAS funcionario, volver a activar el acuerdo de Consejo de Gobierno, una vez que entre en vigor la Ley de la función Pública Andaluza el próximo 14 de diciembre, que habilita la percepción de este tipo de retribuciones.</p>
GESTIÓN ECONÓMICA	<p>La UMA está atravesando actualmente una situación económico-financiera complicada.</p> <p>¿Qué medidas piensa adoptar para solucionar o mejorar esta situación?</p> <p>¿Consideraría la posibilidad de reducir cargos de designación política (vicerrectores adjuntos, vicedecanos, directores generales con rango de vicerrector, etc.) como medida para recortar el gasto?</p>
	<p>Ya he comentado que voy a adelgazar la estructura de gobierno reforzando la estructura de gestión.</p>
GESTIÓN ECONÓMICA	<p>Muchos se quejan y critican la burocratización y el mal funcionamiento de determinados servicios, pero sin ofrecer soluciones.</p> <p>En el caso específico del Área Económica, ¿qué tres medidas concretas aplicarían a corto y medio plazo para revertir la situación?</p> <p>Y en relación con lo anterior, ¿con qué equipo cuenta para llevarlas a cabo?</p>
	<p>En relación a la burocracia, voy a plantear tres medidas concretas:</p> <p>Reingeniería de procesos, para descartar los trámites innecesarios.</p> <p>Digitalizar todos los procedimientos, eliminando el papel.</p> <p>Aplicar el principio de confianza en la gestión, suprimiendo documentos justificativos innecesarios y admitiendo la declaración responsable en aquellos procedimientos que lo permitan.</p>
GESTIÓN ECONÓMICA	<p>En cuanto al Área Económica, ¿va a tomar medidas para acabar con la actual división de la Gestión Económica en General y de Investigación?</p> <p>Ambos servicios tienen las mismas competencias, con el resultado de que hay dos medios paralelos de hacer las solicitudes de reserva de crédito o de aportar la documentación a tramitar, con el problema para el responsable del gasto de saber qué servicio va a hacer su tramitación.</p> <p>La división debía aprovecharse para que un servicio se dedicara a lo relativo a los proyectos de investigación (justificaciones y control del gasto mediante la reserva de crédito) y el otro servicio se dedicara a la tramitación del gasto, con los consiguientes trasvases de personal si se entendieran necesarios.</p>
	<p>Coincido con el análisis expuesto. Es una de las cuestiones que abordaremos cuando se configure el equipo de gobierno. No tiene sentido tener dos unidades distintas para hacer lo mismo pero de distinta forma o enfoque.</p>
GESTIÓN ECONÓMICA	<p>¿Cómo se va a posicionar la Universidad para solicitar que el ministerio actualice un real decreto de dietas que lleva vigente y sin actualizar desde 2002?</p> <p>PDI y PTGAS en comisión de servicios con proyectos financiados por el Estado tienen que dormir en hostales porque, pese a que los proyectos tienen</p>

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	financiación, el real decreto limita la capacidad de gasto por dietas y manutención de manera totalmente irracional.
	Esta cuestión como ustedes indican no es competencia de la universidad, por lo tanto lo que haremos es aprovechar todos los foros donde participemos como institución para plantear esta problemática.
FGUMA	Recientemente la Junta de Andalucía no ha autorizado a la Universidad a impartir tres ciclos de Formación Profesional que ya había publicitado. ¿Está en sus planes volver a presentar la propuesta a la Junta?
	Tal y como se ha diseñado, tengo serias dudas. Siempre he pensado que la FP tiene que integrarse en la universidad, con pasarelas en ambos sentidos. Pero debemos plantearnos si la universidad es el organismo adecuado para esa oferta formativa, que incluso corresponde a otra consejería.
FGUMA	En relación con la FGUMA, y teniendo en cuenta que es deficitaria, ¿cuál piensa que debe ser su futuro? ¿Estaría dispuesto/a a disolver la FGUMA u otros entes similares no orientados directamente a la docencia o la investigación?
	Creo que hay que reorientarla hacia actividades que no puedan ser realizadas por servicios propios de la Universidad. También creo que es necesaria una mayor difusión de lo que se hace y el conocimiento por parte de la comunidad universitaria del funcionamiento y gestión de la misma.
INFRAESTRUCTURAS	La Residencia Universitaria "Alberto Jiménez Fraud" necesita una completa renovación de su mobiliario, utillaje e instalaciones. ¿Está usted al tanto y lo recoge en su programa?
	Conozco de primera mano el problema de la residencia universitaria y la actuación no puede limitarse a una renovación y mejora de las condiciones de esta residencia. Me preocupa, además, el problema de fondo que es la enorme dificultad que encuentra el estudiantado y el personal investigador visitante en encontrar una residencia a precios asequibles. Proponemos en el programa soluciones como la creación de un mayor número de residencias universitarias (mediante acuerdos con los organismos competentes en urbanismo), la oferta de pisos compartidos cercanos al campus universitario, con precios regulados y valorar la colaboración público-privada para la posible construcción de una residencia universitaria en terrenos de la UMA. Evidentemente, la residencia Jiménez Fraud renovará sus instalaciones y mobiliario como lo harán, de manera ordenada, el resto de los centros de la UMA.
INFRAESTRUCTURAS	¿Cómo piensa resolver la vergüenza de un Pabellón de Gobierno vacío casi dos años después del fin de las obras? ¿Qué calendario se plantea para que este edificio sea ocupado de forma efectiva y se produzca el traslado de los servicios del área económica, actualmente en el Rectorado?
	El Pabellón de Gobierno debería ser ocupado cuanto antes, para ello iniciaremos los procedimientos para evaluar la situación actual del edificio después de varios años sin uso. El gobierno debe estar cerca de la comunidad universitaria y de los usuarios de los servicios públicos universitarios.
INFRAESTRUCTURAS	La UMA tiene grandes explanadas de aparcamientos que no están acondicionadas medioambientalmente. No tienen árboles que den cobijo a los coches en verano ni tampoco una infraestructura de placas solares fotovoltaicas que puedan dar sombra y además generar electricidad renovable. ¿Tiene pensada actuaciones para hacer estos aparcamientos más sostenibles?
	Es uno de los pilares básicos recogidos en el programa: la sostenibilidad ambiental. Proponemos mejorar la habitabilidad y la calidad de todos los campus y eso supone dotar o incrementar espacios verdes y áreas de recreación, por un lado y por otro realizar una planificación racional y sostenible de nuevas

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	<p>infraestructuras que tenga en cuenta la sostenibilidad y eficiencia energética a través de soluciones como las “comunidades energéticas”. Se trata de una apuesta decidida por la economía circular, porque las universidades públicas deben dar ejemplo y liderar la transformación de nuestro entorno hacia un modelo respetuoso con el medio ambiente. En este sentido, se estudiará, a través de los planes autonómicos y nacionales, la posibilidad de instalar en los edificios más antiguos de ambos campus y en aquellos que no dispongan de ellas, placas fotovoltaicas para minimizar el coste de la energía eléctrica de dichos edificios. Asimismo, y en colaboración con el Ayuntamiento de Málaga y la Diputación, se estudiará la posibilidad de llevar a cabo un aumento progresivo de zonas ajardinadas y convenientemente sombreadas en los campus de la UMA..</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>La explanada enfrente de la Facultad de Derecho se encuentra con el asfalto en malas condiciones y no están delimitadas las plazas de aparcamiento en el suelo. ¿Tiene pensado hacer algo al respecto?</p>
	<p>En el marco de las actuaciones para mejorar la habitabilidad y la calidad de los campus, el boulevard de Teatinos y el parking de la explanada será uno de los espacios que será objeto de medidas concretas.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>Tal y como se ha barajado desde Smart Campus, ¿piensa talar el bosquecillo de pinos de más de 25 años que hace esquina entre el Bulevar Louis Pasteur y la calle Jiménez Fraud?</p> <p>O, por el contrario, ¿va a procurar un entorno de trabajo más humano y natural para la comunidad universitaria repoblando algunas de las pocas áreas libres que quedan?</p>
	<p>He defendido la necesidad de consolidar espacios verdes existentes, y aumentarlos para que la comunidad universitaria pueda disfrutar de actividades al aire libre. Esto incluye mejorar el entorno natural pero siempre con especies mediterráneas que permitan el autoabastecimiento en materia hídrica.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>¿Hasta cuándo los sistemas informáticos de la universidad van a estar descentralizados? ¿Para cuándo una nueva página web? ¿Para cuándo la centralización de la información en sistemas de bases de datos centralizadas y fáciles de emplear por todos los servicios?</p> <p>De poco sirve que se forme a la gente en inteligencia artificial cuando las infraestructuras tecnológicas, tanto en cuanto a hardware como en cuanto a software (también de las aulas), dan lástima. Luego hay quejas de que se inauguren universidades privadas que compiten de manera directa con la UMA y otras universidades públicas, pero es que la infraestructura universitaria no tiene punto de comparación.</p>
	<p>Considero, y así lo recoge mi programa, que la integración de todas las bases de datos que existen en la Universidad es una medida esencial para mejorar el valor de los datos disponibles. Será abordada como un elemento prioritario desde el principio del mandato. Así mismo, la digitalización existente en la UMA, aunque avanzada, necesita una mejora sustancial para reducir la burocracia de manera efectiva. Esto incluye, por supuesto, la web de la UMA, que recibirá un plan de renovación específico. Hay que avanzar hacia una verdadera digitalización de los procesos administrativos.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>¿Qué solución van a dar a la precariedad del servicio de correo electrónico de la UMA, donde las cuentas tienen una capacidad de almacenaje ínfima en comparación con el volumen de correos electrónicos que escribimos y recibimos al día? ¿Se plantea una migración del correo a servidores como Gmail, como han hecho ya con éxito otras Universidades andaluzas?</p>

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	<p>Aunque los sistemas de correo electrónicos de la UMA funcionan de manera fiable y continua, su mejora se considera un aspecto relevante para la administración eficiente y la modernización tecnológica de la universidad. Por tanto, se realizarán estudios de ocupación, necesidades y posibles ampliaciones de recursos. Actualmente se ofrece la posibilidad a toda la comunidad de utilizar el correo electrónico de Office 365 y de Gmail, además del correo electrónico propio de la UMA.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>Es fantástico que se inauguren nuevos edificios, pero hay otros que se caen a pedazos. ¿Para cuándo la necesaria renovación de las facultades más antiguas? Todo lo que se hace son parches y propaganda. Un aula verde sirve de poco cuando en las aulas no verdes no funciona nada: ni el aire, ni la pizarra ni el vídeo o el audio, los botones de acceso están rotos. Hay responsabilidades compartidas en esto, entre facultades y rectorado, pero más gobernanza y menos propaganda.</p>
	<p>La actual situación del desarrollo de infraestructuras en la UMA responde a una situación heredada de varios años atrás. En estos momentos, se encuentran activas varias actuaciones que incluyen, entre otras: la primera fase del Bulevar Luis Pasteur (entre el Complejo Tecnológico y el Hospital Clínico), la nueva Facultad de Turismo (en la ampliación del Campus de Teatinos) y la primera fase de las actuaciones en la Facultad de Filosofía y Letras. Además de estas intervenciones, existen otros proyectos y compromisos, entre los que destaca la solución a las deficiencias existentes en la Facultad de Ciencias. Es necesario buscar solución a la finalización de las obras que se han comenzado, y avanzar en compromisos tan importantes como los adquiridos con la Facultad de Ciencias. Dada la situación económica por la que atraviesa la Universidad de Málaga, será necesario reconsiderar los plazos de las obras actualmente en desarrollo, pero garantizamos su finalización en plazos razonables, del mismo modo que nos comprometemos a planificar una solución definitiva para la Facultad de Ciencias, a través de un plan plurianual de inversiones que se negociará inmediatamente con la Junta de Andalucía. y a garantizar el mantenimiento de todas las infraestructuras.</p>
SEGURIDAD	<p>Durante el día, hay un exceso de personal de seguridad en los centros, que tampoco tiene sentido en aularios, biblioteca, etc. para vigilar a un personal no conflictivo, como los estudiantes.</p> <p>¿No piensa que sería suficiente con una patrulla que estuviese en vigilancia y aviso para el campus de Teatinos?</p>
	<p>La actual configuración de seguridad, que viene arrastrándose desde hace muchos años, merece una profunda redistribución de los efectivos de forma que se refuercen los espacios más sensibles a la inseguridad en los diferentes campus, así como el aumento de rondas de seguridad en las franjas horarias de tarde y noche.</p>
COMEDORES	<p>La calidad del servicio de comedores de la UMA se ha resentido bastante en los últimos años ¿vais a ordenar que se realicen inspecciones periódicas y anónimas? ¿vais a prohibir que el pescado ofrecido a menudo proceda de caladeros sospechosos, como la panga, o sea de escaso valor nutritivo, como la tilapia, y que, además, en el menú figuran como si fueran gallo, dorada, merluza, etc. engañando a los usuarios de la UMA? ¿vais a exigir a los comedores que ofrezcan el menú del almuerzo hasta la hora del cierre, o sea, hasta las 16 y no que después de las 15:30 ya tengas que comer los restos de lo que ellos digan? ¿vais a hacer encuestas periódicas entre los usuarios para tener idea de lo que se "cuece" en las cocinas de los distintos centros de la UMA? Hasta ahora ninguna de estas cosas se está haciendo.</p>
	<p>Esta cuestión es prioritaria para nuestra candidatura. Por ello, encargaremos auditorías, en coordinación con la inspección de servicios, para velar por la calidad del servicio, así como evitar disfunciones, tanto en los precios como en las características básicas del servicio prestado por las concesionarias de las cafeterías y comedores universitarios.</p>

Preguntas de ámbito PDI

Asunto	Texto de la pregunta
LICENCIA SABÁTICA	<p>A diferencia de otras universidades, la UMA exige no haber realizado estancias por un periodo total de nueve meses en los 7 años anteriores a la solicitud.</p> <p>Dada la cada vez más frecuente movilidad (por otro lado, exigida por agencias nacionales y baremos), y necesidad de internacionalización, parece un contrasentido que quién más actividad internacional realice, no pueda disfrutar de este periodo. Visto de otro modo, quién menos movilidad realiza, tiene un "premio" a través de la concesión de esta licencia.</p> <p>¿Está el/la candidato/a de acuerdo con esta política?</p> <p>¿Está dispuesto/se compromete a modificarla para tener igualdad de oportunidades para todo el PDI en servicio activo de la UMA?</p> <p>Los permisos septenales contemplados en la nueva normativa de permisos y licencias de la UMA requieren que el solicitante haya estado siete años sin un permiso similar para poder solicitarlo. No obstante existen otras posibilidades de permisos de investigación de menor duración o incluso permisos derivados de becas y ayudas nacionales o autonómicas para investigación en instituciones de prestigio, nacionales o internacionales. A todos ellos pueden optar el PDI de la UMA y obviamente si el profesorado de la universidad obtiene una de estas ayudas tendrá el permiso para poder disfrutarla.</p>
CONCILIACIÓN	<p>Reducción horaria para mayores de 60 años.</p> <p>Como es sabido, la UMA implementó hace tiempo la reducción horaria progresiva para el personal del PAS (funcionario y laboral) mayor de 60 años. Sin embargo, y hasta el presente curso, no existe una medida similar de reducción docente para el PDI (laboral y funcionario) mayor de 60 años. ¿Piensa Vd. que el colectivo PDI (laboral y funcionario) mayor de 60 merece un trato similar? En caso afirmativo, y si Vd. fuera elegido/a, ¿cuándo y cómo implementaría dicha medida?</p> <p>Ya se contempla una importante reducción de la capacidad docente del PDI progresiva a partir de los 63 años, se ha bajado recientemente desde los 65 años, pero se aplica directamente al área de conocimiento para favorecer la más pronta incorporación de profesorado ayudante doctor novel que trabaje junto a las personas más experimentadas. Se pide a las direcciones de departamento que apliquen ese excedente de capacidad docente en reducir la asignación al profesorado de más edad. Queremos reducir ese umbral actual de los 63 años, en la medida en que la Junta de Andalucía nos dé la financiación necesaria para hacer contrataciones.</p>
CONCILIACIÓN	<p>Los trabajadores que tenemos personas discapacitadas a cargo, como pueden ser hijos, encontramos muchas dificultades en nuestro día a día y le tenemos que dedicar mucho tiempo a la persona dependiente. Esto genera un estrés adicional enorme en nuestra vida, que tenemos que compaginar con nuestra jornada laboral.</p> <p>Dado que existen ya mecanismos de reducción docente como los RADs, donde por ejemplo si haces un curso de formación recibes reducciones docentes, ¿Cree que sería posible o adecuado incluir una reducción docente para el PDI a cargo de una persona discapacitada para aliviar la complicada situación que nos toca vivir?</p> <p>Posiblemente habría que tomar alguna medida de ayuda para los compañeros que deben conciliar vida familiar, el cuidado de familiares dependientes, y laboral. Estas medidas serán negociadas con el servicio de igualdad (actual VIDAS) y con los representantes de los trabajadores.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>¿Va a favorecer proyectos de infraestructuras de los distintos campus que usen energías renovables?</p> <p>Por supuesto. Esta política se ha definido en buena medida en una de nuestras respuestas anteriores.</p>

**FORMACIÓN
POSTGRADO Y
GESTIÓN ECONÓMICA**

Hasta la fecha, si había “excedente económico” en una formación postgrado, se incorporaba como remanente a la edición siguiente si había posteriores ediciones de la misma formación; eso permitía al Director Académico diseñar un “plan de ahorro” para poder invertir en el futuro en bienes inventariables para la formación/departamento correspondiente ya que hay equipos necesarios (que en la actualidad usamos bajo préstamo de casas comerciales) que son caros y que no podemos desembolsar con el sobrante de una edición pero que posiblemente sí podríamos hacerlo con el sobrante económico de 3 o 4 ediciones más. Al eliminar dicha posibilidad, se impide poder invertir en equipos para la UMA. ¿No se debería fomentar-facilitar la dotación de bienes inventariables antes que casi “obligar” a gastar lo que sobre?

Efectivamente, como bien usted indica, es necesario tener en cuenta la adquisición de esos bienes inventariables y permitir el uso regulado de los remanentes. Estudiaremos esta posibilidad para incorporar esta cuestión en el nuevo modelo de financiación que se desarrolle.

ADMINISTRACIÓN

¿Qué va a hacer para agilizar los tiempos de respuesta de la gestión administrativa de Investigación sobre gastos y remuneraciones asociadas a proyectos OTRI?

Mejorar la atención a nuestros usuarios es una cuestión prioritaria para nuestra candidatura. Es necesario agilizar la administración. Para ello tenemos un plan integral que afectará a todos los procesos de la universidad que debería implicar una mejora en el diseño de la estructura organizativa, la mejora de la digitalización de los procesos. Esta es una de las grandes apuestas de esta candidatura, abordará tanto la simplificación de los procedimientos como su agilidad.

ADMINISTRACIÓN

Dentro de los proyectos OTRI con empresas, si se llega a un litigio con la empresa, a pesar de que la Universidad se queda con una parte importante de los ingresos del proyecto, el profesorado se siente indefenso al no recibir defensa jurídica. ¿Cómo podría mejorar eso?

Considero que si un profesor o cualquier miembro de esta comunidad ejerce una actividad en nombre de la Universidad, debería disponer del asesoramiento que usted indica. Desde nuestra candidatura, queremos reforzar la dotación actual de nuestra asesoría jurídica.

ADMINISTRACIÓN

Para asistir a un congreso se ha de solicitar por un lado una licencia, por otro, una comisión de servicios. Terminado el congreso se pide la maleta de viaje y se justifican costes y se aportan certificaciones..., trámites que se desarrollan en ocasiones en plataformas distintas, ante distintas secciones de la universidad, con facturas que en unas ocasiones van a un nombre, en otras ocasiones a otros nombres.... Todo esto requiere un trabajo tedioso, largo, lectura de normas, conocimientos de procesos (pago por caja, anticipo...).

¿Cómo piensa simplificar estos trámites para descargar de burocracia a los docentes? ¿Va a desarrollar una ventanilla WEB única de tramitación?

La ventanilla única es una de las grandes apuestas de esta candidatura para mejorar la gestión electrónica. Debe contribuir a simplificar procesos complejos que ahora mismo implican procedimientos paralelos, orquestando y homogeneizando el funcionamiento de la sede electrónica, los gestores de peticiones, el portal académico y otras plataformas.

ADMINISTRACIÓN

El reembolso de gastos derivados de comisiones de servicio conlleva una burocracia excesiva (relleno de datos personales que deberían estar automatizados, las inscripciones a congreso se tramitan de forma separada en otra plataforma, documentación que hay que enviar electrónicamente y en papel, las plataformas fallan constantemente...) además de que la tramitación del reembolso se demora muchísimo en el tiempo. ¿Qué medidas piensan tomar para mejorar la gestión de la investigación en este sentido?

La ventanilla única es una de las grandes apuestas de esta candidatura para mejorar la gestión electrónica. Debe contribuir a simplificar procesos complejos que ahora mismo implican procedimientos paralelos, orquestando y homogeneizando el funcionamiento de la sede electrónica, los gestores de peticiones, el portal académico y otras plataformas.

ADMINISTRACIÓN

Los precios de las pernoctaciones y desplazamientos han aumentado pero las dietas no. ¿Van a actualizarse las cantidades económicas para actividades académicas (p. ej., organización y participación en congresos)?

Son dos preguntas distintas. La primera se ha contestado anteriormente (se buscará una actualización de la normativa relativa a las dietas).

ADAPTACIÓN LOSU

¿Va a establecer a la mayor brevedad posible criterios para fusión de departamentos y un reglamento adaptado a esta situación (LOSU) que evite funcionamientos anómalos (que profesores con formación en una de las actuales áreas imparta docencia en otras)?

La adaptación de las estructuras departamentales a lo establecido en la LOSU es de obligado cumplimiento. A través de los nuevos estatutos de la UMA se procurará que dicha reorganización siga siempre criterios académicos.

INVESTIGACIÓN

El prestigio de la Universidad atraviesa una crisis global, motivada por varios escándalos que se han publicado en el último año en prensa.

¿Cuál es su posición respecto a las siguientes cuestiones, que han motivado dichos escándalos?

- Que un investigador publique más de diez investigaciones al año.
- Que un investigador a tiempo completo utilice otra filiación que no sea exclusivamente la UMA en su actividad científica.

Dependiendo de los ámbitos de conocimiento, un excesivo número de publicaciones puede denotar una falta de autoría en algunas de ellas que, en mi opinión, es inadmisibles. La segunda cuestión es también importante, un investigador a tiempo completo de la UMA debe poner como primera filiación la Universidad de Málaga en todas sus publicaciones, esta es la forma de aumentar la repercusión de nuestra institución a nivel internacional. En esto debemos ser rigurosos todos los investigadores de la UMA.

INVESTIGACIÓN

Hay material fungible que es aún muy complicado adquirir a pesar del adelanto de caja o la tarjeta del investigador. Existen numerosos distribuidores que incrementan un 20-30% el coste sólo por el trámite. ¿Va a desarrollar un mecanismo sencillo que permita hacer este tipo de compras de manera directa?

Debemos incorporar mecanismos y procedimientos que permitan realizar este tipo de compras, evitando el sobrecoste.

INVESTIGACIÓN

Existe mucha demora en el pago a los miembros de tribunales de selección de plazas o tesis doctorales (2-3 meses). ¿Piensa que se deberían incrementar los efectivos del PTGAS, no sólo para estas cuestiones sino para otras como puedan ser las listas de PSI?

Se debe realizar un análisis exhaustivo de cargas de trabajo que nos permita concluir las necesidades de efectivos del PTGAS, para reforzar en aquellos casos en los que sea necesario. No obstante, no creo que la solución sea solo aumentar el personal dedicado a realizar estos trámites, sino implantar mecanismos más eficaces y eficientes y poner en marcha una auténtica digitalización que permita realizar este tipo de trámites de manera más rápida.

INVESTIGACIÓN

Proyectos PSI: El acceso a recursos económicos es complejo, y en mayor medida para los nuevos docentes. Puede resultar de interés plantear convocatorias competitivas exclusivas a docentes que recién estén cubriendo este tipo de perfil (no apto para PSI acreditado) o a partir de x años de experiencia, que les permita acceder a recursos para desarrollar sus primeras investigaciones. ¿Va a hacer algo al respecto?

Tengo el compromiso firme de analizar soluciones de forma conjunta para garantizar la estabilización de este personal.

INVESTIGACIÓN

Los recursos de la Universidad tienen que servir a los alumnos e investigadores. Por lo que parece razonable establecer mecanismos de acceso a los mismos a los distintos investigadores y alumnos, en las condiciones que sean adecuadas. ¿Se propone el desarrollo de una plataforma organizada donde puedan consultarse los recursos y su disponibilidad?

Debería hacerse explícito el tipo de recursos que se quieren considerar. En relación con los espacios de investigación, es necesario contar con un inventario de los mismos, incluyendo el uso que se hace de ellos. Se trata de gestionar de forma eficaz estos recursos.

CALIDAD DOCENTE

En caso de tenerlo, ¿qué concepto tiene de la excelencia docente? ¿Cómo lo aplicaría a la UMA? ¿Se compromete a sustituir la tramitación de titulaciones por la excelencia docente/discente?

No entiendo la pregunta. Se trata en todo caso de elementos complementarios. La tramitación de titulaciones, los procedimientos de verificación, de renovación de acreditación y de modificación de los títulos vienen marcados por ley y sirven para promover una oferta académica constantemente actualizada. Pretendemos reconocer la excelencia docente mediante la implantación del programa Docentia. Esa excelencia constituye un valioso activo que debe ser trasladado a la práctica docente y se propondrán medidas para que pueda servir de provecho para toda el profesorado.

CALIDAD DOCENTE

Catedráticos/as de Universidad, ¿imparten cátedra, crean escuela? ¿en qué se nota?, ¿cómo recuperaría el tradicional - y altamente positivo- rol del catedrático/a?

Hay que revalorizar la figura del profesorado catedrático para que despliegue el liderazgo que corresponde a esa figura tanto a nivel docente como investigador. Si en el ámbito investigador resulta más habitual que desempeñen este papel dirigiendo proyectos y/o equipos de investigación y por lo tanto creando escuela es necesario que también asuman ese papel en el ámbito de la docencia. El marco de desarrollo profesional docente que constituye una de las coordenadas del programa Docentia pretende promover ese papel reconociendo el liderazgo ejercido en la práctica docente y su innovación..

CALIDAD DOCENTE

¿Cómo abordará la creciente inasistencia de los alumnos a las clases?, supone un enorme despilfarro.

No creo que haya que abordar este problema desde el punto de vista económico. El profesorado tiene la obligación de impartir docencia en función de la asignación docente realizada. Me preocupan más los motivos que llevan a este abandono que pueden tener un origen variado, que habrá que estudiar de manera individualizada. La propia evaluación de los títulos tiene que tener también este último fin y proponer planes de mejora también en este sentido.

PROFESORADO

¿Establecerá un listado de afinidad de Áreas (a partir de las elecciones de las mismas y un asesoramiento externo/interno) para que no dependan exclusivamente de criterios de las mismas o los Departamentos? Este listado debería ser vinculante con la pertinencia de Áreas en la baremación. Este aspecto ayudaría a implementar la LOSU que pasa de áreas de conocimiento a ámbitos de conocimiento.

Con la incorporación de los ámbitos de conocimiento en la LOSU, y el futuro Real Decreto que los regule, habrá que reconsiderar estos listados.

PROFESORADO

¿Va a establecer ratios de profesores asociados ajustados al área, teniendo en cuenta que hay áreas que requieren más asociados que otras?

La figura de asociado debe responder a las necesidades de la titulación, ya que debe ser un profesional de reconocido prestigio que aporta su experiencia. No debería ser una cuestión de ratios, sino de un análisis específico de cada área de conocimiento.

PROFESORADO

La dirección de tesis es uno de los posibles méritos a presentar para la acreditación a profesor titular. Si un ayudante doctor tiene 6 años y, en muchos casos, accede al contrato poco tiempo después de doctorar, y se exigen 5 años de doctor para poder dirigir, no es posible dirigir ninguna. ¿Piensa revisar esto?

Como mérito de acreditación a la titularidad la dirección de tesis no es un requisito necesario. Se trata de un mérito complementario como lo puede ser la dirección de proyectos de investigación. Los únicos requisitos indispensables sí son factibles al profesorado que busca su promoción a titular: producción científica y docencia. Por otro lado, la exigencia de 5 años de doctor para dirigir una tesis es una alternativa propuesta en el actual reglamento para aquel profesorado que pertenezcan a instituciones en que la investigación no se evalúe por sexenios, dado que el requisito exigido por el artículo 2.9 del RD 99/2011 es poseer experiencia investigadora acreditada con la posesión de, al menos, un sexenio.

PROFESORADO

La reducción de jornada para titulares con tres sexenios y catedráticos con cuatro sexenios desaparece en la LOMLOE. Si llega al rectorado, ¿mantendrán esta reducción como parte de la política propia de la UMA o la eliminarán?

No se puede hablar de reducción de jornada sino de reconocimiento de la actividad docente. Esta forma de exponer la pregunta demuestra lo desacertado del actual sistema de reconocimientos. En este sentido proponemos reconfigurar este sistema y poner en marcha un índice actividad académica que tenga en cuenta, la docencia, investigación y transferencia de cada persona y, a partir de ese índice, se obtendrían las horas de reconocimiento de nuestro profesorado.

DOCENCIA

Hay docentes que por cargo o antigüedad eligen únicamente asignaturas optativas. Todos los docentes deberían al menos elegir una asignatura básica del área de conocimiento. El docente que coordine la asignatura debe soportar una carga superior al 50% de la misma. ¿Qué piensa al respecto?

En el plan de ordenación docente actual ya se establece que “En la designación de coordinadores de asignatura se recomienda valorar criterios objetivos tales como: el mayor número de horas asignadas a la docencia de la asignatura, la experiencia docente en esa materia o la antigüedad”. Las características de las áreas de conocimiento y los departamentos son muy diversas en cuanto a su composición de profesorado y asignaturas adscritas, no es fácil establecer reglas estrictas para todos, se debe permitir flexibilidad dentro de unas directrices. Y los ámbitos de responsabilidad de cada órgano colegiado, en particular los Departamentos, tienen capacidad para establecer criterios específicos.

DOCENCIA

¿Qué se va a hacer para equiparar, a nivel de concurso y de remuneraciones, la docencia y la investigación? ¿Por qué está tan poco valorada la docencia? ¿Por qué no se hacen evaluaciones de la calidad docente más objetivas y con más indicadores?

Indudablemente la función docente debe ser dignificada. Nuestra propuesta de un IAA busca este reconocimiento como también lo pretende nuestro compromiso de desplegar el programa Docencia y conseguir la certificación de su implantación. Una evaluación de la calidad docente a partir de indicadores que representen a las personas responsables académicas, el estudiantado y también al propio

DOCENCIA

profesorado a través de su autoevaluación deben incorporarse a indicadores de carácter puramente cuantitativo que también forman parte del proceso de evaluación de la calidad docente.

La asignación de docencia en Máster oficial, actualmente se hace "a dedo" y es un mérito necesario para promocionar. ¿Va a desarrollar un mecanismo de selección de docencia (tipo grado) que permita a cualquier docente acceder a la docencia en máster? (Si estás entre ceja y ceja de quien coordina un máster oficial, no verás una hora de docencia en máster en toda tu carrera).

La asignación docente en másteres oficiales es muy variada, en muchos departamentos ya no existe una asignación nominativa. Nuestra intención es homogeneizar el tratamiento de grados y másteres lo máximo posible.

DOCENCIA

¿Se plantea mejorar los cuestionarios de valoración docente? ¿Cómo piensa hacerlo?

Los cuestionarios tal y como ahora se despliegan han perdido su razón de ser puesto que en origen fueron promovidos como una de las fuentes de información imprescindible para realizar la evaluación de la calidad de la docencia a través del programa Docencia. Para que recupere su función inicial hay que considerarlo como una de las fuentes de información fundamental pero complementaria a los informes de las personas responsables académicas y la autoevaluación realizada por cada docente. No es posible evaluar la calidad de la docencia sin tener en cuenta estas tres fuentes porque el propio programa Docencia así lo exige. Los cuestionarios son susceptibles de ser reformulados y de hecho ya han sido propuestas modificaciones. Conforme se despliegue el Docencia y para atender a sus necesidades se ajustará no solo la redacción sino las preguntas incluidas.

PROFESORADO

¿Es consciente el candidato/a de que existen grandes diferencias en términos retributivos entre profesores titulares que en 2018 pudieron solicitar complementos autonómicos o disfrutaron del premio, ya suspendido, de funcionarización y aquellos que no disponen de ninguna de estas dos compensaciones?

¿Qué se va a hacer para corregir el "agravio comparativo" que se produce entre aquellos profesores que sí pudieron solicitar los complementos autonómicos en 2018 y aquellos que no pudimos entonces? ¿Y qué sobre el premio de funcionarización que está suspendido?

Es cierto ese agravio. La Consejería de Universidad ya ha anunciado una nueva convocatoria de complementos autonómicos a finales de este año. Se ha trabajado desde la UMA en negociaciones para retomar estas convocatorias. Esperamos que esto palíe la situación.

ESTABILIZACIÓN
INVESTIGADORES

Los investigadores con contrato María Zambrano, que desempeñamos nuestras tareas de investigación en la Universidad de Málaga, hemos elegido esta Universidad dentro de un programa de Atracción de Talento Investigador, renunciando a puestos permanentes y dejando investigaciones y recursos humanos en formación, para apostar por la investigación de calidad en la Universidad de Málaga. Pero en dos años de contrato son muchas las dificultades para obtener las certificaciones requeridas para un proceso de estabilización en la UMA (certificado I3/R3, ANECA, etc).

Además, nos hemos visto imposibilitados para pedir financiación en proyectos nacionales por la duración de nuestro contrato, limitando nuestro perfil como investigadores competitivos. Actualmente tenemos proyectos a cargo sin finalizar, líneas de investigación en curso, ensayos clínicos por concluir, publicaciones, presentaciones a congresos, etc. Frente a la cercana finalización de nuestros contratos, actualmente no hay posibilidad de una continuidad dentro de la Universidad.

¿Cuál es el plan de acción que piensan implementar para nuestra estabilización y/o continuidad dentro de la Universidad?

¿Existe alguna medida concreta para extender nuestro contrato en la UMA o asegurar nuestra continuidad en la UMA o una vez atraído el talento internacional lo dejarán a su propia suerte?

EL contrato Maria Zambrano como es un contrato de atracción de talento para reforzar grupos de investigación en la Universidad, así salió en el BOE la resolución Ministerial y así se convocó en la Universidad de Málaga, en dicha convocatoria se habla de estancias, del investigador de prestigio, de uno dos o tres años. Para estos investigadores, desgraciadamente, no hay compromiso de estabilización como los hay para otras figuras de prestigio. No obstante, la Universidad de Málaga entiende que se debe hacer un esfuerzo por estabilizar el talento. Para ello, se han hecho dos convocatorias donde se han estabilizado investigadores con contratos Maria Zambrano en la primera de esas convocatorias se exigía una permanencia de 2 años en la segunda se ha sustituido este requisito por el tener un contrato que cubra al menos 2 años lo que ha posibilitado que varios de estos investigadores que están a punto de acabar contrato puedan solicitar esta estabilización. Esto no ha sido posible en el caso de investigadores adscritos a áreas de conocimiento con ratios bajos. En caso de ser rector me comprometo a tratar de estabilizar de manera ordenada a todo el talento que hemos contratado hasta ahora y a establecer un plan de atracción de talento sostenible e integral con la plantilla de PDI de la UMA.

ESTABILIZACION

¿Qué programas de estabilización piensa poner en marcha para asociados, psi y otras figuras?

¿Qué promoción laboral (nueva figura) se plantea para el profesor/a permanente laboral que quiere ascender (con acreditación a profesor titular) pero que no quiere optar a la vía funcional?

Planteamos planes de estabilización para las figuras de PDI no permanente (asociados y PSI) y para investigadores de prestigio. Así, el profesorado asociado podrá optar a plazas de Asociados LOSU con contratos de indefinidos no fijo. Para ello se negociará con la mesa de PDI como se tendrá en cuenta el tiempo que ha estado contratado en ese área, para adaptar los concursos a la LOSU y a lo que dice la ley de estabilización del empleo Público (de dic de 2021)

Así mismo apoyaremos la promoción del profesorado asociado acreditado a PPL o a PTU, siempre que los departamentos soliciten las plazas.

La segunda cuestión debe considerarse que actualmente la figura de PPL, en las universidades andaluzas, es a todos los efectos equivalente a Contratado Doctor que es muy similar a PTU. No hay en la normativa andaluza de Universidades una carrera laboral definida para el profesorado de universidad, como puede darse en otras universidades como en la del País Vasco. En esta candidatura estaríamos a favor de que puedan existir esas dos figuras y que quien quiera promocionar por la vía laboral lo pudiera hacer o si lo prefiere que se pueda pasar a funcionario.

ESTABILIZACION

¿Por qué se tarda tanto en resolver los concursos de PDI, especialmente las bolsas de PSI?

¿Piensa desarrollar mecanismos para la agilización en la baremación de bolsas PSI para aquellos casos en los que se presuman demoras importantes y evitar recurrir a la contratación extraordinaria?

La tardanza en la valoración de las bolsas de PSI están originada por diversos motivos, desde la cantidad de procesos que se acumulan en el servicio de PSI hasta la tardanza en valorar de la propia comisión asesora del departamento.

Pensamos que la digitalización de los procesos que se podrán poner en marcha a todos los niveles, la revisión de los procedimientos, así como la disminución de méritos en las convocatorias hará que los procesos selectivos sean más ágiles y por tanto más rápidos, lo que redundará en que no sea necesaria la contratación por procedimiento extraordinario.

ESTABILIZACION

¿Por qué la Universidad puede explotar impunemente y no ser aplicada la misma legislación que en el resto de las administraciones públicas? En mi caso, llevo más de 10 años con contratos de PSI. Tengo acreditación como contratado doctor y ni siquiera cobro como doctor. Tengo 240 horas lectivas que no puedo disminuir, ni por pertenencia a proyectos, ni por coordinar asignaturas, no puedo presentar sexenios de investigación, etc...

¿Saben cuánto personal con este tipo de contratación intenta publicar y obtener tesis doctorales para salir de esa precariedad sin que esté reconocido ni el tiempo ni el esfuerzo?

¿Saben las personas candidatas al Rectorado cuánto personal tiene en la actualidad con esta figura de contratación?

¿Saben el impacto en la salud mental que tiene esta clase de precariedad laboral?

Esto que se plantea parece bastante irregular, por los tiempos que dice llevar contratado como PSI, nos comprometemos a estudiar los casos que haya como este que se plantea y a tratar de dar soluciones dentro de los planes de estabilización que se han mencionado en respuestas anteriores.

**SALARIOS
PRECARIOS**

¿Por qué el sueldo mensual en 12 pagas de los contratos puentes del Plan Propio para terminar la tesis es el Salario Mínimo Interprofesional?

Los escasos sueldos en una ciudad como Málaga que está creciendo a un ritmo vertiginoso no nos dejan tener una vida decente en nuestra ciudad natal, ni seguir una carrera investigadora digna, viéndonos forzados a irnos de esta ciudad y de la UMA.

Trataremos de remediar situaciones como esta que se plantea, no obstante los salarios están negociados en la Universidad o a nivel autonómico.

**SALARIOS
PRECARIOS**

Dado el estancamiento de los sueldos del personal de capítulo VI durante los últimos años (por ejemplo, para la categoría de Técnico Superior modalidad B, de 20.323,00 € en 2015 a 20.657,28 € en 2022) y la ausencia de complementos salariales para el personal de dicho capítulo, ¿cuál es su propuesta de aumento de las retribuciones mínimas anuales para dedicación a tiempo completo recogidas en la Resolución de 20 de mayo de 2022 de la Universidad de Málaga por la que se establecen las bases reguladoras para la contratación laboral?

La contratación de personal capítulo VI hasta ahora ha sido única y exclusivamente competencia del vicerrectorado de Investigación y las negociaciones las deben haber llevado desde allí con los representantes de los trabajadores. No obstante pensamos que como trabajadores de la Universidad deberían tener los mismos derechos que el resto de trabajadores y obligaciones, así como en los requisitos de acceso y además estar equiparados a PDI o a PTGAS según sus funciones. Debe hacerse un estudio de la situación de cada uno en primer lugar para ver si la plaza es estructural o está vinculada a un proyecto o contrato de investigación y a partir de ahí establecer los planes necesarios para estabilizar a quien corresponda y donde corresponda.

**SALARIOS
PRECARIOS**

¿Piensa equiparar los salarios predoctorales y posdoctorales de la Universidad y aquellos que reciben financiación externa? ¿Por qué los sueldos de los investigadores científicos de la UMA son notablemente inferiores a los del CSIC, aun trabajando en el mismo centro?

Debe estudiarse si son equiparables o no y si se trata de las mismas figuras o no y si están sujetos al mismo convenio o no. De ser así, los salarios deberían equipararse.

PRECARIOS

¿Piensa subir las cuantías de las ayudas del Plan Propio de Investigación (llevan mucho tiempo sin actualizarse, y se han quedado cortas con el aumento de los costes de todo...)? Especialmente las destinadas a: asistencia a congresos, estancias de investigación y contratos posdoctorales.

Esa revisión es necesaria y se llevará a cabo en la medida de lo posible.

CALIDAD DOCENTE

Una elevada nota de corte de acceso a una titulación es síntoma de un desequilibrio importante en la relación oferta/demanda de las plazas de esa titulación en la universidad. ¿Qué medidas va a tomar para atenuar ese desequilibrio en aquellas titulaciones que año tras año presentan una nota de corte muy elevada?

Esa nota de corte tiene que ver con la demanda y el prestigio social de ciertas titulaciones. Estamos de acuerdo en que la situación no es óptima, pero no es directamente imputable a la UMA. En aquellos casos, donde exista una demanda social, debemos reclamar a la administración correspondiente el fortalecimiento necesario.

CALIDAD DOCENTE

La mal llamada "evaluación por compensación" está siendo manipulada por alumnos de algunas titulaciones que, de forma colegiada y con alevosía, se coordinan para no cursar una asignatura a su elección del plan de estudios de la titulación. ¿Tiene previsto realizar alguna reforma de la normativa correspondiente para que dicha evaluación recupere el sentido inicial por el que fue concebida?

Efectivamente soy consciente de la problemática y en cuanto llegue al Rectorado, ordenaré que se realice un estudio del impacto de esta evaluación en los últimos años. Con esta información podremos tomar las decisiones oportunas, tanto para introducir criterios académicos en esa evaluación por compensación, como para detectar situaciones que deban ser corregidas en algunas materias.

IGUALDAD

En algunos departamentos, a mujeres que quedan embarazadas durante el doctorado se les han denegado sus solicitudes para hacer el doctorado a tiempo parcial tras el nacimiento. Algunos departamentos solamente conceden plazas a tiempo parcial si la solicitud es antes de empezar el doctorado para mantener no más de 30% de los estudiantes a tiempo parcial. Esto es discriminatorio para las mujeres que quedan embarazadas tras empezar el doctorado y luego tienen que conciliar cuidando a un menor de tres años haciendo el doctorado a tiempo completo. Para mujeres extranjeras sin el apoyo de la familia aquí, es una discriminación múltiple.

¿Qué plan tiene para asegurar que los departamentos no están discriminando de forma indirecta a las mujeres a través de sus políticas y procedimientos?

Son las Comisiones Académicas de cada Programa de Doctorado las que autorizan la condición de estudiante a tiempo parcial, y le puedo asegurar que normalmente se atienden estas cuestiones. No obstante el nuevo Real Decreto en su artículo 3.5 establece la posibilidad de interrumpir el plazo máximo de duración de los estudios por esta causa.

FRAUDE ACADÉMICO

El fraude académico se ha plantado en la universidad española, Fraudes como la publicación en megajournals sospechosos de ser depredadores, congresos que publican las actas masivamente como artículos en revistas o en libros de editoriales de prestigio que nunca verán una librería, editoriales de vanidad, endogamia evidente como artículos en monográficos editados por los directores de tesis, etc.

Las actuales normativas de evaluación curricular de la UMA no persiguen este tipo de méritos, y por tanto lo fomentan y puedo decir de primera mano que como evaluadores tenemos las manos atadas. los candidatos que ganan estos concursos son los que más méritos fraudulentos tienen. Mala selección estamos haciendo y mal ejemplo para la carrera académica.

¿Qué piensan hacer para evitar que currículos con méritos fraudulentos ganen plazas o premios de doctorado etc. en la Universidad de Málaga?

Esta es una cuestión que nos preocupa. Mientras que es necesario converger hacia la estrategia de Ciencia Abierta en relación a la publicación en abierto de los resultados de la investigación financiada con fondos públicos, también es necesario sostener una calidad mínima en la difusión pública de nuestra actividad

ORGANIZACIÓN UMA

como investigadores. Es imprescindible establecer una lista de revistas o formatos (por ejemplo autoedición) que no se considerarán en la evaluación curricular para el acceso a plazas docentes o a recursos propios para la investigación de las universidades. En el caso del acceso a plazas docentes se debería mantener el actual criterio de número de méritos valorables por candidato limitado. Se ha de promover en los foros correspondientes (CRUE) la defensa de este criterio para su aplicación en las agencias públicas de financiación de la investigación. En cualquier caso la publicación en abierto (Open Access) no es incompatible con la publicación de calidad, innovadora y de amplia difusión.

En relación al uso de méritos fraudulentos, deben definirse criterios, siempre objetivos, que impidan su incorporación a los currículos en los concursos o premios.

El PDI tiene que gestionar recursos humanos, financieros y presupuestos, a unos niveles que no son normales. Debe fortalecerse la administración de la universidad con personal cualificado para ello y reorientar la labor de profesorado e investigadores a docencia e investigación (y algo de coordinación/gestión de la docencia y la investigación, pero con apoyo de PAS formado). El PTGAS debe descentralizarse, porque la gestión más cercana a los centros funciona mejor. Hay servicios, como la gestión económica de la investigación, que están infradotados de personal: se tardan meses en gestionar una mera factura.

¿Hasta cuándo el profesorado universitario en todos los niveles va a tener que soportar la gestión vertebral de la universidad?

¿Para cuándo unos servicios de PTGAS bien dotados de recursos humanos para mejorar su eficiencia?

Estoy comprometido con reorganizar y reforzar todos los servicios que presta el PTGAS, buscando entre otras cuestiones las que usted plantea. El PDI debe dedicarse a la docencia y a la investigación. La gestión debe quedar en manos del PTGAS. Queremos abordar un replanteamiento de cómo se desarrollan los procesos y procedimientos actuales buscando su simplificación y digitalización adecuada. Además apostamos por una mayor profesionalización de la gestión, que permite una mayor eficiencia. No se trata solo en crecer en personal, sino en mejorar la cualificación de los puestos actuales y proporcionar a las personas que los ocupan las mejores herramientas para desarrollar el trabajo.

ORGANIZACIÓN UMA

No se valora toda esa gestión que se delega en los eslabones más débiles del PDI de los departamentos, como la gestión de los departamentos en las áreas y subáreas o la subordinación de especialidades del MAES.

Ser coordinador de un área o una subárea o de una especialidad del MAES no significa nada, ni mérito, ni reconocimiento horario ni, por supuesto, reconocimiento salarial.

¿Cómo se van a valorar estas labores de gestión en las que se apoya la infraestructura de la universidad y que sus trabajadores hacen gratis, como la coordinación de áreas y subáreas?

Considero que el trabajo que realizan los coordinadores de título es fundamental para el buen funcionamiento de nuestras titulaciones. Igualmente el resto de coordinaciones que usted plantea debe reforzarse adecuadamente.

Preguntas de ámbito PTGAS

Asunto	Texto de la pregunta
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿A quién nombrará como Secretario/a General?

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	Tengo pensado las personas que pueden ocupar puestos de responsabilidad en el Equipo de Dirección, y le puedo asegurar que son personas totalmente cualificadas con mucha experiencia. En el momento oportuno se informará a la comunidad universitaria de la configuración del equipo de dirección.
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿Quién será el/la Gerente?
	Tengo pensado las personas que pueden ocupar puestos de responsabilidad en el Equipo de Dirección, y le puedo asegurar que son personas totalmente cualificadas con mucha experiencia. En el momento oportuno se informará a la comunidad universitaria de la configuración del equipo de dirección.
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿Va a mantener a la persona que gestiona la Vicegerencia de Recursos Humanos en el cargo? ¿Le va a asignar otro puesto?
	No, queremos establecer un nuevo modelo de gerencia donde su enfoque principal sea la mejora de los servicios a través de desarrollar situaciones que permita a los trabajadores mantener su motivación. Por eso necesitamos personas al frente de la gerencia y de otros puestos de responsabilidad dentro del equipo de gobierno que puedan implementar este nuevo enfoque.
OFICIAL MAYOR	¿Se ha planteado restablecer la figura del Oficial Mayor, que ha sido eliminada de la RPT, en contra de lo que establecen los Estatutos?
	Iniciaremos un proceso negociador con los representantes de los trabajadores para definir un nuevo modelo de prestación de los servicios, entre los temas que queremos abordar es la profesionalización de la gestión con la creación de la función pública directiva.
ESTRUCTURA ORGÁNICA	¿Tiene previsto mantener el actual organigrama del Vicerrectorado de Estudiantes?
	Se propone una candidatura libre de ataduras, con experiencia y compromiso, con el objetivo de ofrecer más y mejores servicios a la comunidad universitaria, esto implica un proceso de cambio en la cultura organizacional, con herramientas y estructuras específicas para ofrecer una mayor agilidad de respuesta ante las consultas y solicitudes recibidas por los usuarios, para ello aspiramos a la profesionalización de la gestión mediante el desarrollo de un dirección pública profesional responsable de la gestión y administración universitaria.
CIBERSEGURIDAD	¿Qué piensan de que haya únicamente una Unidad de Ciberseguridad con dos puestos de trabajo? ¿Piensan que con esta dotación de personal es suficiente? ¿Apostarían por incrementar la dotación de personal y convertir la Unidad en Servicio?
	Una nueva cultura organizacional basada en la profesionalidad debe implicar un incremento en los puestos de trabajo con mayor cualificación y competencias, siendo necesario adecuar el tamaño de los servicios a las necesidades reales de la Universidad, para lo que analizaremos las cargas de cada unidad y servicio, para alcanzar el modelo de universidad que proponemos.
GESTIÓN DE RRHH	Tiene previsto dar estabilidad a la coordinación de procesos de estudiantes impulsando la creación de su plaza en RPT, así como la creación de su oficina de apoyo (para ello se podría integrar la actual sección de estudiantes).
	Pues como se ha dicho anteriormente: candidatura libre de ataduras, con experiencia y compromiso, más y mejores servicios, implementación de estructuras y herramientas específicas para una mejor respuesta ante los usuarios de la comunidad, desarrollo de la dirección pública profesional ...
GESTIÓN DE RRHH	¿Van a desbloquear la jubilación parcial del PTGAS Laboral? ¿Consideran implementarla también en el personal funcionario?, así se podría rejuvenecer una plantilla que tiene una media de edad tan alta.

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	<p>Regularemos la jubilación parcial, que actualmente carece de acuerdo en la UMA, para aquellas personas que cumplen los requisitos para acceder a ella, además con medidas como el estudio y desarrollo de mejoras para la ampliación del porcentaje de reducción, o el estudio de medidas que le puedan ser de aplicación al personal funcionario al final de su vida laboral.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>Como habrá muchas preguntas al respecto de la carrera horizontal, lo primero que quiero señalar es que los puestos base administrativos parten con dos niveles menos que el resto de las universidades públicas andaluzas. Por tanto, si cada 5 años puedes subir un nivel para igualarte en nivel con otras universidades, siendo el 22 el tope de C1, vas a necesitar el doble de tiempo 20 años frente a los 10 años del resto.</p> <p>Entonces, antes de hablar de carrera horizontal, sería necesario igualar los niveles, por el claro agravio comparativo en las universidades de nuestro entorno. Así como el cobro de la segunda mitad del 5 tramo con sus atrasos correspondientes.</p> <p>¿Qué tiene contemplado al respecto cuando sea Rector o Rectora?</p>
	<p>No entiendo la pregunta, solo comentar que la UMA es la única universidad del Sistema Universitario Andaluz que no tiene C2, únicamente Cádiz se acerca con un 1.02% de sus funcionarios como C2, en el caso de Sevilla o Granada cuentan con un 39.3 % y 34.7% respectivamente por compararnos con universidades de un gran volumen, por lo que en todo caso estarían en desventaja el resto de universidades frente a la UMA.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>Hay falta de protagonismo del PTGAS en las sesiones del Consejo de Gobierno. Mientras vemos cómo continuamente se están creando plazas del PDI, en el PTGAS vemos cómo en los servicios se están amortizando plazas y no cubriendo las bajas y jubilaciones.</p> <p>¿Qué tiene contemplado al respecto cuando sea Rector o Rectora?</p>
	<p>Se mantendrá actualizada una relación de todos los puestos de trabajo desarrollados por el PTGAS de la UMA, recogiendo los perfiles de cada una de las plazas que compongan la RPT, para una planificación de los RRHH adecuada, incluyendo la correcta cobertura de aquellos puestos de trabajo necesarios para el adecuado funcionamiento de los servicios.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>Ante la caótica y discrecionalidad de las comisiones de servicios, preguntar qué política van a seguir. Actualmente hay servicios dónde nunca las conceden después de años pidiendo comisiones por diversas circunstancias y en otros servicios se encadenan las comisiones nada más se producen las bajas.</p>
	<p>Intentaremos que la cobertura de puestos a través de comisiones de servicios sea la mínima posible, sólo en casos de urgencia y para el tiempo imprescindible. Coincido con usted que debe existir una mayor transparencia en estas cuestiones, pero no basta con enviar un correo, hay que explicar porqué se toman las decisiones, es decir, hay que explicar porqué se otorgan comisiones de servicio en un servicio y no en otro.</p>
GESTIÓN DE RRHH PROMOCIÓN	<p>¿Cómo va a enfocar la promoción interna del PTGAS funcionario?</p>
	<p>Hemos planteado en nuestro programa, elaborar un nuevo Plan de Promoción en el PTGAS funcionario, donde se planifique el número de plazas necesarias para garantizar un relevo generacional de las jubilaciones masivas previstas, además queremos revisar el procedimiento y el enfoque de las pruebas buscando el sistema que garantice una adecuada selección de personas capaces de afrontar los puestos de mayor responsabilidad en la UMA, garantizando siempre los principios de mérito y capacidad con objetividad. También queremos estudiar la posibilidad de crear especialidades en la Escala General.</p>
GESTIÓN DE RRHH PROMOCIÓN	<p>Las promociones a la escala A1 y A2 en Informática han sido en los años 1999 y 2009. Desde entonces no ha habido más. Pero sí ha habido promociones a escala en Bibliotecas y Escala General. ¿Cuándo piensa convocar nuevas promociones a</p>

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	esta escala en Informática? La ratio de una vez por década se rompió al no ser convocadas en 2019.
	Ya le he contestado en la pregunta anterior, queremos plantear un nuevo Plan de Promoción, que por supuesto incorporará a todas las escalas de nuestra universidad, y si hay algún desajuste previo, intentaremos resolverlo, sobre todo porque consideramos que un trabajador motivado y cualificado es mucho más eficiente que uno desmotivado, por lo tanto, toda la inversión que se haga en este tipo de medidas supondrá un ahorro a medio y largo plazo.
GESTIÓN DE RRHH	¿Qué piensan de la carrera horizontal y qué tienen pensado para aplicarla a la plantilla? Sobre todo, ¿podremos pasar los niveles 18 a 20 o de 23 a 25?
	Apostamos por la carrera profesional en el mismo puesto de trabajo, permitiendo el reconocimiento del desarrollo profesional del personal sin necesidad de movilidad, a la espera de acuerdo por parte de la Junta de Andalucía con el PTGAS de las UUPP, uno de los objetivos será el desarrollo de la carrera horizontal, a través de un sistema de tramos evaluables que se pudiesen definir.
GESTIÓN DE RRHH	¿Qué soluciones propone para regular y estabilizar la situación del personal con cargo al capítulo VI de la Universidad? ¿Crearán plazas para estabilizarlos por trabajo estructural? ¿Van a subir los sueldos de este personal con referencia al IPC, como de los empleados públicos?
	El personal técnico de apoyo a la investigación, Capítulo VI, merece una atención especial por ser un colectivo especial, que en ocasiones se vinculan a la UMA a través de figuras contractuales que no siguen procedimientos con la suficiente transparencia, es importante valorar las circunstancias laborales de este personal. En este sentido estudiaremos la posibilidad de regular sus condiciones laborales a través de un acuerdo específico para este colectivo, incluso liderarlo a nivel andaluz. Además para garantizar la unificación de criterios de contratación y aplicación de condiciones laborales contractuales, crearemos una unidad especializada en este colectivo que permita una coordinación en cuanto a deberes y derechos como jornadas, permisos, vacaciones, salarios, etc.
GESTIÓN DE RRHH	¿Piensan acabar con las prácticas de contratación de personal endogámicas en la UMA? Que se aprovechan de los contratos de capítulo VI.
	Revisaremos la normativa interna actual, en el sentido de incorporar medidas que desde el inicio deje claro qué se puede contratar, a quién se puede contratar, durante cuánto tiempo, sus retribuciones, sus derechos laborales, trabajaremos en el convencimiento de que si conseguimos una regulación adecuada a las necesidades de nuestros investigadores y los derechos de los trabajadores se acabaran las mala praxis en la contratación de este colectivo.
GESTIÓN DE RRHH	¿Contratarán por necesidades de los servicios utilizando las bolsas de trabajo? ¿o se las saltarán para contratar administrativos utilizando el capítulo VI? ¿Permitirán que se trabaje con autónomos para después contratarlos como capítulo VI?
	Hasta ahora, el procedimiento para la contratación de personal es a través de bolsas que se constituyen bien por el resultado de una oferta pública de empleo o bien por necesidades que no han sido cubiertas anteriormente con convocatorias de puesto ad hoc. Sobre la contratación de capítulo VI para administrativo véase la respuesta anterior.
GESTIÓN DE RRHH	Se viene produciendo un uso abusivo de configuración de bolsas de trabajo muy específicas en detrimento de la posibilidad de promoción del personal fijo y del uso de figuras contempladas en el Convenio Colectivo, como los trabajos de superior categoría. ¿Va a continuar con esta misma política de personal?

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	<p>Desarrollaremos (con la participación de los agentes sociales) planes de promoción interna que faciliten la profesionalización y asunción de nuevas competencias, que permitan una planificación de la carrera profesional de los afectados, con convocatorias claras y objetivas, primando aquellas capacidades necesarias para ocupar los diferentes puestos, y cumpliendo y haciendo cumplir aquella normativa que sea de aplicación como Convenio o Reglamentos en vigor.</p>
TELETRABAJO	<p>En cumplimiento del artículo 47 bis 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, ¿tiene considerado en su programa establecer para todo el PTGAS cuyos puestos de trabajo sean susceptibles de ser desarrollados a distancia, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, la prestación del servicio mediante teletrabajo?</p>
	<p>Se abordará la organización y los requisitos necesarios para poder desarrollar la modalidad de teletrabajo, donde se establezcan los medios (organizativos, herramientas informáticas, formación, desconexión digital, etc.) necesarios para facilitar esta modalidad de trabajo, garantizando siempre la prestación de los servicios y una atención presencial cuando se requiera.</p>
TELETRABAJO	<p>¿Por qué la empresa no considera la implementación del teletrabajo, a pesar de limitar, por ejemplo, y en aras del ahorro energético, el uso del aire acondicionado, cuando no tiene en cuenta el gasto de tiempo y energía de los trabajadores que deben desplazarse diariamente en sus propios medios de transporte? ¿El gasto y la energía consumida por la UMA es muy importante, pero el que hacemos los trabajadores no lo es?</p> <p>Se disminuiría el impacto ambiental y los gastos de transporte de los empleados. Los teletrabajadores evitarían también pérdidas de tiempo en la carretera, y al haber menos tráfico, todos los miembros de la comunidad universitaria que tuvieran que acudir presencialmente disfrutarían de un tráfico más fluido, con todas las ventajas en ahorro de tiempo, dinero y contaminación que ello conlleva.</p> <p>Más aún cuando han sido los trabajadores los que han demostrado que el teletrabajo ha funcionado muy bien e incluso han sido ellos quienes han aportado muchos de los medios (sin obtener ninguna compensación) para que el trabajo a distancia fuera posible.</p>
	<p>Lo dicho en punto anterior, se abordará el desarrollo de la modalidad de teletrabajo.</p>
CONCILIACIÓN	<p>¿Qué opina sobre la jornada laboral de cuatro días que está establecida en algunas otras Universidades?</p>
	<p>La Universidad del siglo XXI se dirige hacia un modelo basado en la digitalización y mejor distribución de los tiempos y simplificación de tareas, aspirando a que trabajo, familia y ocio sean compatibles, con el desarrollo de fórmulas de distribución del tiempo de trabajo de forma responsable, garantizando la prestación adecuada de los servicios.</p> <p>Con esta idea de autogestión del tiempo de trabajo, se explorará mediante pruebas piloto, la posibilidad de establecer la semana laboral de 4 días, sin menoscabo de las prestaciones de servicios.</p>
RECUPERACION DERECHOS	<p>¿Piensan recuperar el horario reducido en los meses de verano?</p>
	<p>Incluimos en nuestro programa la revisión y actualización de la actual instrucción interna incluyendo, ampliando e igualando nuestras condiciones al resto de universidades andaluzas.</p>
RECUPERACION DERECHOS	<p>Una Universidad cerrada en verano no aporta nada a la sociedad y deja de ser productiva. ¿Piensan recuperar la libre elección del periodo de vacaciones entre julio y septiembre? Tal y como se establece en el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas Andaluzas, que ya ha sido recuperado por la mayoría de universidades de Andalucía.</p>

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

	<p>Esta es una de las cuestiones, donde se debería hacer un estudio serio del impacto de esta medida, tanto desde el punto de vista del ahorro energético, la oportunidad de cerrar instalaciones y/o la gestión de los días de vacaciones en los meses donde hay mayor nivel de actividad. Es un tema importante, que merecería un análisis serio y riguroso. Mi compromiso está con la calidad del servicio que debemos prestar, siempre garantizando los derechos de los trabajadores. Teniendo en cuenta, además, el nuevo calendario docente, será necesario revisar estas medidas.</p>
PROMOCIÓN JARDINEROS	<p>¿Por qué los Técnicos Auxiliares de Jardinería hacemos funciones especializadas de Técnicos Especialistas, desde el primer momento en que empezamos a trabajar?, pero no se nos reconoce como tal e incluso, a efectos del servicio de Prevención si nos reconocen en la evaluación de riesgos de nuestros puestos de trabajo, esas funciones especializadas.</p>
	<p>Como se ha dicho anteriormente se mantendrá actualizada una relación de todos los puestos de trabajo desarrollados por el PTGAS de la UMA, recogiendo los perfiles de cada una de las plazas que compongan la RPT, para una planificación de los RRHH adecuada, incluyendo la correcta cobertura de aquellos puestos de trabajo necesarios para el correcto funcionamiento de los servicios.</p> <p>En este sentido, proponemos la eliminación progresiva de los grupos IV, en los diferentes servicios, atendiendo a sus competencias y necesidades.</p>
PROMOCIÓN INTERNA	<p>¿Apostará por planes de promoción interna y/o trabajos de categoría de grupo superior para el PAS Laboral? ¿Apostará por la promoción interna del PTGAS Laboral a través de calendarios fijos para la provisión de vacantes?</p>
	<p>Como se ha comentado anteriormente, proponemos el desarrollo de planes plurianuales la promoción interna que facilite la profesionalización y asunción de nuevas competencias, con convocatorias claras y objetivas que valoren las capacidades necesarias para el puesto, y en el caso del personal laboral respetando el convenio colectivo y aquellas normas que le sean de aplicación.</p>
CONTRATAS	<p>¿Qué piensa de la externalización de servicios de la Universidad, como se ha hecho recientemente con el de socorrismo? ¿Y qué opinión tiene sobre el hecho, que viene produciéndose cada vez con mayor frecuencia, de que personal de la contrata de seguridad asuma funciones que son propias del PTGAS? ¿Va a seguir con esta misma política?</p>
	<p>Mi compromiso es con el Servicio Público, debemos ser capaces de saber gestionar desde lo público. Estoy convencido, que con sentido común y la voluntad de todas las partes, se pueden mantener todos los servicios que se prestan en la actualidad. Soy de los convencidos de que la subcontratación de servicios, a la larga supone un coste mayor para nuestra universidad. Pero repito, debemos tener presente que los recursos son escasos y debemos aunar esfuerzos entre todas las partes para garantizar este servicio público.</p>
PRODUCTIVIDAD	<p>¿Defenderá los intereses económicos del PTGAS laboral concretamente en lo concerniente al 50% del quinto tramo del complemento de productividad, así como sus atrasos correspondientes?</p>
	<p>Actualmente está en la mesa de negociación de la Junta de Andalucía con las UUPP, por nuestra parte somos firmes defensores de cumplir con lo acordado con los agentes sociales, y en caso de no prosperar nos comprometemos al desarrollo de la carrera profesional como se ha indicado anteriormente.</p>
FUNCIONARIZACIÓN	<p>¿Abandonará la propuesta actual de funcionarización del PTGAS laboral? ¿Piensa negociar otra en diferentes condiciones?</p>
	<p>Pretendemos abordar/impulsar un proyecto de funcionarización voluntaria dirigido a todo el colectivo laboral, que modernice servicios y funciones, con planes coordinados de manera global, que eviten desigualdades entre diferentes servicios, o entre escalas existentes y aquellas que se pudiesen crear.</p>

RESPUESTAS DE ERNESTO PIMENTEL CANDIDATO A RECTOR

DEPARTAMENTOS	En cuanto a los departamentos, medidas a tomar para acabar con la situación actual, en la que hay distintos niveles para puestos similares. ¿Va a establecer el nivel 20 en todos los departamentos?
	Creemos que las últimas actuaciones realizadas en este servicio, no han sido las más adecuadas. Queremos retomar la negociación y plantearemos un nuevo modelo de gestión para los departamentos que permita superar esta situación actual.
DEPARTAMENTOS	Los puestos de gestión administrativa de departamentos en su actual encaje en la RPT, no tenemos responsables, coordinación, ni apenas posibilidades de promoción a diferencia del resto de servicios universitario. ¿Para cuándo en la RPT una integración en un servicio administrativo de dptos., estructurado, jerarquizado como cualquier otro servicio UMA?
	Creemos que las últimas actuaciones realizadas en este servicio, no han sido las más adecuadas. Queremos retomar la negociación y plantearemos un nuevo modelo de gestión para los departamentos que permita superar esta situación actual.
FORMACIÓN	¿Tendremos planes de formación más profesionales y útiles que los actuales? ¿Fomentarán el aprendizaje en idiomas en horario laboral?
	<p>Creemos que la universidad está obligada a incorporar el aprendizaje como parte de su estrategia, sus valores y de procesos de trabajo, para poder anticiparse a futuros retos.</p> <p>Pretendemos una formación organizada en itinerarios formativos, identificando y priorizando los aprendizajes clave que aporten valor a los trabajadores y sirva para mejorar en su carrera profesional y/o el acceso a la estabilidad en el empleo.</p> <p>El intercambio de experiencias e información, a través de colaboraciones de aprendizaje, desarrollo e implantación de prácticas innovadoras propuestas por los propios compañeros, realización de jornadas para poner en común proyectos y el fomento de las relaciones entre diferentes servicios.</p>
FORMACIÓN	En el apartado de Formación, ¿hay pensado realizar cursos de formación más específicos e innovadores para los puestos de STOEM mantenimiento?
	La formación debe permitir desarrollar y consolidar competencias, e impulsar nuevas formas de hacer y mejorar en nuestros puestos de trabajo, creemos que esta ha de ser la función de la formación, no solo para el personal STOEM que, efectivamente, requiere una formación específica, sino en general ya que el enfoque de la formación nos debe ayudar a: profesionalizar el puesto, consolidar los requerimientos en el puesto, desarrollar los procesos de aprendizaje en función de las competencias del puesto e incluso certificar estas.