

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?
	Sí, es una exigencia del programa. Hay que analizar mucho y planificar para actuar de otra manera, corrigiendo vicios que han ido acumulando.
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Tiene elaborado o piensa proponer un nuevo Plan Estratégico?
	Sí, pero en serio y que se aplique.
POLITICA UNIVERSITARIA	Transparencia, Compliance, Código Ético, ¿qué contenidos incorpora su programa?
	Sí. Están en un punto específico denominado: Calidad democrática: digitalización, protección de datos, transparencia y cumplimiento.
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Cuál sería su organigrama de su futuro equipo de gobierno?
	Más restringido que el actual, desde luego. Y más funcional: menos vicerrectorados y menos adjuntías.
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Qué importancia va a tener la Cooperación Internacional en su mandato?
	Espero que mucha. Habrá un servicio activo a ese fin.
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Qué propone para que la Universidad colabore con los Objetivos de Desarrollo Sostenible?
	Es algo transversal. Hay que crear mecanismos de conocimiento y actuación.

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

<p>CENTRO INTERNACIONAL DE ESPAÑOL</p>	<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>La intención es recuperar la gestión en su totalidad para la Universidad. Actualmente, se transfieren a la FGUMA más de 400.000 euros mediante una de las numerosas encomiendas de gestión a esta entidad.</p>
<p>FINANCIACIÓN</p>	<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>Creo que no se deben descartar; es más, en algún caso, serán necesarias.</p> <p>Pero como universidad pública que somos, hemos de contar con la financiación ordenaria de nuestro servicio público y la extraordinaria que merezcamos con arreglo a nuestro nivel de desarrollo.</p> <p>El problema de fondo es la dependencia financiera de las universidades públicas. Y si somos financieramente dependientes, va a ser muy difícil que seamos realmente autónomas. Dicho de otra manera: deberíamos tener una financiación que nos permitiera avanzar conforme a nuestras capacidades y posibilidades, conforme a un criterio de justicia distributiva).</p>
<p>UNIVERSIDADES PRIVADAS</p>	<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>La UMA no tiene que adoptar ninguna postura, excepto en el caso en que las privadas no cumplan los estándares exigibles conforme a la Ley; en este supuesto debe ser beligerante en sus demandas.</p> <p>Instalada una universidad privada (se entiende con el cumplimiento de los requisitos exigibles), puede colaborar sin problema, si se consiguen objetivos coherentes con nuestra función de servicio público.</p> <p>Cumplir la ley y exigir su cumplimiento a las privadas es el camino para defender los intereses de la UMA, que son intereses sociales, no particulares.</p>
<p>PREMIO DE JUBILACIÓN</p>	<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> <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>El tema está mal enfocado, en mi opinión. Si, conforme a Derecho, ha surgido un derecho singular al premio de jubilación, ese derecho existe hasta que no se derogue. Hasta donde yo sé, el derecho ha sido condonado.</p> <p>En este sentido, digo que hay que tomar medidas jurídicas contra las bolsas de fraude</p>
<p>GESTIÓN ECONÓMICA</p>	<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>Contestando a la segunda pregunta, nos comprometemos a reducir los cargos académicos en, al menos, un 50 %. Es uno de los puntos fuertes de nuestra candidatura. Podemos hacerlo porque no tenemos los compromisos originados por la pertenencia al Equipo de Gobierno.</p> <p>En cuanto a la situación económica, hemos elaborado un estudio sobre las causas, delimitando los factores que nos han llevado hasta donde estamos. Se ha producido la tormenta perfecta en estos últimos ocho años, pasando de un ahorro de 190 millones de euros a encontrarnos en números rojos.</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>Dejando a un lado la infrafinanciación autonómica y la aportación de la Universidad al fondo COVID, donde solo nos queda la negociación con la Junta de Andalucía, debemos atacar seriamente la ejecución desmesurada del gasto. Es en este punto donde la Universidad tiene mucho recorrido.</p> <p>Podemos mencionar algunos ejemplos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Con este equipo se han consolidado gastos estructurales que prácticamente no existían anteriormente: dotaciones a los institutos y centros de investigación, y gastos de personal del capítulo 6 con fondos propios por más de 5 millones de euros cada año. - Anualmente se están reintegrando subvenciones de investigación por justificación deficiente por valor unos 5 millones de euros anuales sin que se hayan tomado medidas al respecto. - Estamos transfiriendo 2,5 millones de euros a la Fundación por servicios que la Universidad prestaría por menor coste utilizando su propia infraestructura. - El gasto en vicerrectorados ha crecido en torno a un 20%, mientras que los centros y departamentos se han mantenido en los mismos niveles presupuestarios. - El gasto en construcciones de edificios se ha descontrolado, no ha existido una correlación entre el plan plurianual de inversiones y los recursos económicos disponibles.
<p>GESTIÓN ECONÓMICA</p>	<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>Tres medidas:</p> <p>1ª Dirección profesional. Hasta ahora el área económica ha estado dirigida por personal político, no profesional de la gestión, con desconocimiento de su personal y de las particularidades de la administración económica universitaria desde un enfoque práctico.</p> <p>2ª Reforma de la estructura organizativa y de los procedimientos. Como ejemplo, podemos citar la implantación de un sistema de autorizaciones por el que el profesorado siempre podrá delegar en un PTGAS cualquier acción en este ámbito. Igualmente, se prestará un servicio de atención permanente al PDI, o al PTGAS al que se ha autorizado, mediante un equipo especializado y bien dimensionado que se encargará de todos los trámites (comisiones de servicio, adelantos de caja, solicitudes de percepción de fondos o reembolsos de gasto, facturas, reservas de crédito, información económica de la unidad...). El profesorado solo deberá confirmar el trámite mediante su firma electrónica, aunque también podrá delegarla en un PTGAS.</p> <p>3ª Selección de todo el personal del área con requerimientos específicos en materia económica: escala económica propia o concursos específicos.</p> <p>La dirección económica, como exige la ley, estará compuesta por un gerente, que en nuestro caso será un profesional, del sector PTGAS, que ha demostrado su competencia en materia económica, con experiencia demostrada y con casos de éxito en su trayectoria laboral.</p> <p>El gerente estará asistido por un vicergerente económico seleccionado bajo los criterios propuestos por la Asociación de Dirección Pública Profesional: igualdad, mérito, capacidad, publicidad e idoneidad. Recordamos que todos los cargos técnicos serán elegidos de la misma forma con esta candidatura, pudiendo ser seleccionado cualquier PTGAS que cumpla los requisitos de experiencia, grupo profesional y acreditación en dirección pública profesional. Se impulsarán medidas previas para que los empleados puedan alcanzar los requerimientos que exigiremos para este tipo de cargos.</p>
<p>GESTIÓN ECONÓMICA</p>	<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</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>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>El mal funcionamiento de la Gerencia, principalmente en el apartado de investigación, es la consecuencia de no haber sido dirigido por profesionales, como hemos comentado en la anterior respuesta. De hecho, la propuesta de la pregunta es similar a la que fue presentada en 2017 por el personal técnico y desechada por la dirección política.</p> <p>Quizás entremos en un terreno demasiado técnico, pero nuestro proyecto de reforma de la Gerencia contiene, entre otras muchas, una medida parecida. No procede un desarrollo pormenorizado en este cuestionario, pero, de forma resumida, un servicio asumiría la tramitación del gasto en todas sus fases, sean de investigación o no. Mientras que el otro se encargaría de los proyectos, generales o de investigación, con tareas como las justificaciones ante los organismos competentes, estudio de las convocatorias, control de las nóminas del personal del capítulo 6 y organizar los gastos elegibles por convocatorias. Como consecuencia, la estructura organizativa y los procedimientos cambiarían sustancialmente.</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>Las compensaciones están obsoletas y cuestan dinero a los profesionales. Algunas veces 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 financiación, lo que es algo totalmente irracional. Nuestra posición será clara ante la CRUE y el Consejo de Universidades como órganos de deliberación y el Ministerio, como instancia de decisión.</p>
FGUMA	<p>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?</p>
	<p>La Junta ha autorizado recientemente la impartición de estos cursos.</p>
FGUMA	<p>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?</p>
	<p>Habría que revisar la gestión de los servicios que ofrecen la FGUMA o el Club Deportivo y determinar cuáles de ellos deben retornar a la Universidad. En algunos aspectos, estamos manteniendo una administración paralela que no nos podemos permitir.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>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?</p>
	<p>La residencia necesita una revisión de sus instalaciones, pero también una revisión de sus funciones actuales, para darle el sentido residencial que ha de tener.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>¿Cómo piensa resolver la vergüenza de un Pabellón de Gobierno vacío casi dos años después del fin de las obras?</p> <p>¿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?</p>
	<p>Es muy difícil dar una contestación sin conocer los importes por indemnizaciones motivados por la paralización de las obras, los gastos pendientes de ejecutar y la financiación con la que contaremos.</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>En cuanto la situación económica lo permita, se acometerán los proyectos con el orden que minimice las cuantías de las penalizaciones por la paralización de las obras.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>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?</p>
	<p>Esa medida es realmente atractiva. Ciertamente, debemos ser coherentes y finalizar las obras que se iniciaron y para ello, hay que procurar al saneamiento de la situación económica. No obstante, considero imprescindible hacer un estudio de estos acondicionamientos y empezar a ponerlos en marcha, sin esperar a que todo lo demás esté hecho, porque si no, se nos podría retrasar indefinidamente y eso no sería conveniente.</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>Creo que la respuesta está implícita en la anterior: hay que estudiar qué hacer y su coste ya. El aspecto que ofrece es lamentable, no está regulado ni el tráfico, que es caótico allí. Tendríamos que pensar en recuperar la idea inicial que integraba su uso en un ambiente verde.</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>No es nuestra intención la tala de ese bosquecillo ni de ninguna otra planta. Si el tema se plantea, los primeros que tiene que ser consultados son los especialistas.</p> <p>Con respecto a los terrenos sin uso, habría que analizar las necesidades cuando llegue el momento, pero queremos dejar claro nuestro compromiso con los espacios verdes y la naturaleza, que hacen falta en la Universidad. Tenemos mucho asfalto.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>¿Hasta cuándo los sistemas informáticos de la universidad van a estar descentralizados?</p> <p>¿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), son deficientes. Nuestro programa pretende descentralizar todo lo que sea posible todos los servicios, siempre que resulten más eficientes.</p> <p>Una nueva web es imprescindible ya. Nuestra imagen es bastante mejorable</p> <p>Pensamos que es importante hacer un análisis integral y revisar los procesos actuales, desde una óptica global y transversal, para sacar el máximo provecho de los recursos, con el objetivo de mejorar y facilitar el desarrollo del trabajo en los diferentes servicios.</p> <p>Encauzaremos la gestión económica que se ha llevado hasta ahora por el equipo de gobierno saliente y priorizaremos aquellas necesidades que ayuden al objetivo de incrementar los resultados y la calidad de nuestra universidad.</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>
	<p>Se hará un análisis de las necesidades actuales en el uso del correo electrónico, y de las opciones y condiciones que se están ofreciendo a los miembros de la comunidad universitaria, tanto del servicio de correo proporcionado directamente por la universidad, como por el servicio que se proporciona a través del acuerdo con Google, mediante la redirección del correo desde la Universidad a Gmail.</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	Desde luego, hay que evitar situaciones de corte de servicio por buzones llenos, que causan unos problemas enormes a los usuarios y a la prestación de los servicios.
INFRAESTRUCTURAS	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.
	Estamos de acuerdo en el planteamiento de la pregunta. Pensamos que los planes de inversiones no han estado acertados. Es prioritario mantener en buenas condiciones los edificios existentes. La construcción de edificios dispara los gastos por cada nueva edificación: suministro eléctrico, vigilancia, limpieza, mantenimiento, etc. Habría que haber sido más cautelosos. En particular, hay que entender que El Ejido es un campus en toda su integridad, no es provisional, y adecentarlo primero y mejorarlo a continuación.
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>
	Habría que estudiarlo que con jefes de los servicios y los encargados de equipo. Si el resultado es el que se expone es el planteamiento de la pregunta, sí, desde luego, hay que cambiar la estrategia.
COMEDORES	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>Las preguntas llevan implícitas las repuestas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sí a las inspecciones - Sí al cumplimiento de horarios - Sí a las encuestas de satisfacción <p>Y además, activar un mecanismos de coordinación de los distintos concesionarios para hacer estable la comunicación con ellos.</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>
	Sí, lo hemos dicho y solicitado con anterioridad
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>
	Merece el trato, con carácter opcional. Lo primero que hay que hacer es un estudio de impacto en la docencia y un análisis de su coste. Luego, estudiar cuál es la mejor manera de ponerlo en práctica.
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 <u>para aliviar la complicada situación que nos toca vivir?</u></p>
	Si no se ha planteado, hay que plantearlo.
INFRAESTRUCTURAS	¿Va a favorecer proyectos de infraestructuras de los distintos campus que usen energías renovables?
	Es que hay que transitar hacia esas energías. Los proyectos son indispensables.
FORMACIÓN POSTGRADO Y GESTIÓN ECONÓMICA	<p>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?</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>Si, está previsto en el próximo Reglamento de Enseñanzas Propias y habría que ver la posibilidad de extenderlo.</p>
ADMINISTRACIÓN	<p>¿Qué va a hacer para agilizar los tiempos de respuesta de la gestión administrativa de Investigación sobre gastos y remuneraciones asociadas a proyectos OTRI?</p>
	<p>Tenemos prevista una reforma del área económica, tanto en lo referente a la estructura organizativa como a los procedimientos. La dirección de la Gerencia será profesional, PTGAS con experiencia y conocimientos, estando asistido por un vicedirector económico elegido por mérito, capacidad, publicidad e idoneidad con requisitos exigentes para garantizar su competencia técnica.</p> <p>Nuestro proyecto prevé una tramitación ágil de las facturas y de las solicitudes de percepción de fondos, independientemente de la unidad que asuma el gasto, por un equipo especializado y bien dimensionado.</p>
ADMINISTRACIÓN	<p>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?</p>
	<p>Activando las reclamaciones y, en su caso, los procedimientos judiciales que procedan, previa audiencia de la persona concernida.</p>
ADMINISTRACIÓN	<p>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...).</p> <p>¿Cómo piensa simplificar estos trámites para descargar de burocracia a los docentes? ¿Va a desarrollar una ventanilla WEB única de tramitación?</p>
	<p>Pensamos que la ventanilla única electrónica no es actualmente la mejor solución, ya que el profesorado seguiría encargándose de la tramitación, aunque fuera algo más sencilla. Igualmente, esa propuesta presenta algunas debilidades por la complejidad de la normativa y de procedimientos. Nuestra solución contiene dos puntos fundamentales: por un lado, un sistema de autorizaciones para que el PDI pueda, si lo desea, delegar cualquier trámite administrativo; por otro lado, un centro de atención permanente, único, especializado y bien dimensionado que tramitará o informará de todo asunto administrativo por el que se interese el profesorado, o el PTGAS al que haya autorizado. De tal forma, el PDI podría asumir, a su voluntad, tres niveles de carga administrativa: ninguna, solo la firma electrónica o la comunicación directa con el centro de atención para la realización del trámite que desee.</p>
ADMINISTRACIÓN	<p>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?</p>
	<p>Como hemos apuntado anteriormente, tenemos previsto una reforma de la estructura organizativa y procedimental de la Gerencia que descargará definitivamente de burocracia al PDI, tanto en el apartado de investigación como en el de gastos generales.</p>
ADMINISTRACIÓN	<p>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)?</p>
	<p>En la Universidad de Málaga se perciben las indemnizaciones por razón del servicio más altas comparadas con otras administraciones públicas. El apartado de manutención estamos limitados por la normativa fiscal. Si aumentáramos las indemnizaciones, los interesados tendrían que tributar por los excesos, la Universidad incluirlo en sus declaraciones fiscales y la complejidad del proceso bloquearía las tramitaciones.</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

ADAPTACIÓN LOSU	<p>¿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)?</p>
	<p>Hay que hacerlo en los plazos previstos, es una exigencia normativa. Los funcionamientos anómalos deben ser corregidos.</p>
INVESTIGACIÓN	<p>El prestigio de la Universidad atraviesa una crisis global, motivada por varios escándalos que se han publicado en el último año en prensa.</p> <p>¿Cuál es su posición respecto a las siguientes cuestiones, que han motivado dichos escándalos?</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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.
	<p>El número de publicaciones como tal no es un criterio definitivo, excepto que sea escandaloso, como se ha sabido recientemente por algunos medios. Hay que recuperar la calidad, conforme al modelo DORA.</p> <p>Hay que estudiar los casos en que un trabajo producido exclusivamente en la UMA se atribuye a otros organismos o entidades; no son aceptables.</p>
INVESTIGACIÓN	<p>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?</p>
	<p>Para la compra de material fungible habitual tenemos pensado implantar los sistemas dinámicos de adquisición contemplados en la normativa de contratación. Son mecanismos electrónicos, ágiles y transparentes que permiten elegir los precios más bajos. Para el material no habitual podrá recurrirse a la tramitación por Caja a través del centro de atención permanente que, como hemos explicado anteriormente, evitará la carga administrativa y se caracterizará por la fluidez en su operativa.</p>
INVESTIGACIÓN	<p>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?</p>
	<p>Son trámites que se producen en distintas unidades administrativas. Con respecto a al pago de miembros de tribunales, se beneficiaría de la reforma estructural y procedimental de la Gerencia comentada en anteriores respuestas.</p> <p>Con respecto a otras demoras, formará parte del estudio que el comité de análisis de servicios abordará por cada unidad. Este órgano estará formado por representante sindicales, informáticos e investigadores y tendrá funciones como las de automatizar procedimientos, ajustar el dimensionamiento de efectivos, aplicabilidad del teletrabajo, necesidades formativas, reclutamiento de especialistas, etc.</p>
INVESTIGACIÓN	<p>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?</p>
	<p>Este, como otros, es un campo que hay que estudiar y conocer su impacto económico en relación con su rendimiento. Desde luego, todo lo que sea favorecer la investigación de calidad contará con nuestro apoyo.</p>
INVESTIGACIÓN	<p>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?</p>
	<p>Hay que ponerla en funcionamiento</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

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?
	El término excelencia es bonito, pero perfectamente inútil si no se aplica a situaciones concretas. Enseñar mejor es una exigencia continua que no finaliza con lo que en cada momento se entienda como excelente.
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?
	La distinción entre catedráticos y resto de profesorado se ha diluido tanto normativamente, que prácticamente es inexistente, sobre todo después de la LOSU. Ese papel, que fue tan fructífero para la universidad, habría que recuperarlo vía hechos, porque vía normativa ha sido aniquilado.
CALIDAD DOCENTE	¿Cómo abordará la creciente inasistencia de los alumnos a las clases?, supone un enorme despilfarro.
	Con mejor docencia y mejores condiciones de docencia. Y, además, abogando por una enseñanza con asistencia mínima obligatoria.
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.
	Hay que adaptar las afinidades a los ámbitos, evidentemente.
PROFESORADO	¿Va a establecer ratios de profesores asociados ajustados al área, teniendo en cuenta que hay áreas que requieren más asociados que otras?
	Lo lógico es hacerlo en función de las necesidades, pero no es razonable tener ratios excesivamente volcadas a los asociados. Con todo, depende de los ámbitos de conocimiento; por ejemplo, no es lo mismo en los de salud que en los de sociales.
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?
	En la medida en que la ley lo permita, sí.
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?
	Hay que estudiarlo y, posiblemente, se hará depender de acuerdos a escala autonómica.
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?

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>Estoy de acuerdo en que el reparto sea equilibrado conforme a la carga docente.</p> <p>La coordinación de las asignaturas debería de llevarse por la persona con mayor carga, siempre que sea posible (por ejemplo, considerando que hay figuras de docentes que no pueden ser coordinadores).</p>
DOCENCIA	<p>¿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?</p>
	<p>Soy partidario desde siempre de darle el mayor valor a la docencia. Esto es una universidad porque enseñamos; si no, seríamos otra cosa.</p>
DOCENCIA	<p>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).</p>
	<p>En los casos en que se así, habría que corregir esa desviación.</p>
DOCENCIA	<p>¿Se plantea mejorar los cuestionarios de valoración docente? ¿Cómo piensa hacerlo?</p>
	<p>Los que hay son completamente inadecuados. Hay que cambiar el modelo de evaluación, para hacerla más completa.</p>
PROFESORADO	<p>¿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?</p> <p>¿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?</p>
	<p>Sí, soy consciente. La Universidad no tiene competencias en esto, hay que hacerlo a nivel andaluz; el acuerdo de la semana pasada debería resolver este problema.</p>
ESTABILIZACIÓN INVESTIGADORES	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>¿Cuál es el plan de acción que piensan implementar para nuestra estabilización y/o continuidad dentro de la Universidad?</p> <p>¿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?</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>Sí, hay que buscar soluciones individualizadas si es necesario para estabilizarlos.</p>
ESTABILIZACION	<p>¿Qué programas de estabilización piensa poner en marcha para asociados, psi y otras figuras?</p> <p>¿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 funcionarial?</p>
	<p>Todas las que permite la ley y podamos poner en práctica.</p> <p>Las más favorables, desde luego, siempre conforme a la ley y los acuerdos en el ámbito autonómico. Es un asunto at ratar ahí.</p>
ESTABILIZACION	<p>¿Por qué se tarda tanto en resolver los concursos de PDI, especialmente las bolsas de PSI?</p> <p>¿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?</p>
	<p>Porque se gestiona mal. Hay que descentralizar ese servicio, como se hace en otras universidades.</p>
ESTABILIZACION	<p>¿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...</p> <p>¿Sabes 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?</p> <p>¿Sabes las personas candidatas al Rectorado cuánto personal tiene en la actualidad con esta figura de contratación?</p> <p>¿Sabes el impacto en la salud mental que tiene esta clase de precariedad laboral?</p>
	<p>He dicho y escrito que hay que acabar con esas practicas, tanto en la Universidad como fuera a ella. Hay que aplicar la ley y dotar de fijeza a puestos que realmente lo son.</p>
SALARIOS PRECARIOS	<p>¿Por qué el sueldo mensual en 12 pagas de los contratos puentes del Plan Propio para terminar la tesis es el Salario Mínimo Interprofesional?</p> <p>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.</p>
	<p>Desconozco quién los ha dotado así. Desde luego, merecen una revisión.</p>
SALARIOS PRECARIOS	<p>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?</p>
	<p>Completamente de acuerdo en el diagnóstico. Respecto a las retribuciones mínimas, aplicarlas.</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

SALARIOS PRECARIOS	<p>¿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?</p>
	<p>La equiparación de salarios a igual trabajo es una exigencia legal.</p>
PRECARIOS	<p>¿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.</p>
	<p>El Plan propio necesita una importante revisión; no es prudente adelantar nada, pero todo lo que sea mejorar será bueno.</p>
CALIDAD DOCENTE	<p>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?</p>
	<p>Es una situación sobre la que no tenemos control. Lo que hay que hacer es revisar las ofertas formativas para equilibrar esa ratio y ser más moderno nuestras titulaciones.</p>
CALIDAD DOCENTE	<p>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?</p>
	<p>Estoy de acuerdo en el abuso. Necesitamos arreglar eso. Bueno, hay que revisar prácticamente toda la normativa afectada.</p>
IGUALDAD	<p>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?</p>
	<p>Desconozco ese problema, pero es tan simple como aplicar la ley. No es aceptable la discriminación que se comenta.</p>
FRAUDE ACADÉMICO	<p>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?</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>Todos los fraudes deben ser perseguidos y atajarlos en su raíz. Si hacemos eso bien, lo otro es más fácil.</p>
ORGANIZACIÓN UMA	<p>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.</p> <p>¿Hasta cuándo el profesorado universitario en todos los niveles va a tener que soportar la gestión vertebral de la universidad?</p> <p>¿Para cuándo unos servicios de PTGAS bien dotados de recursos humanos para mejorar su eficiencia?</p>
	<p>En la actualidad, el desarrollo de las tecnologías nos ha demostrado que la cercanía en la ayuda administrativa no tiene que ser necesariamente física. De hecho, en algunas áreas se han realizado pruebas, con reubicación física centralizada de gestores económicos, y ha mejorado la atención ahorrando costes. Como hemos apuntado en anteriores respuestas, en el ámbito económico, nosotros proponemos la eliminación de la carga administrativa al PDI, si así lo decide porque no siempre el profesorado quiere desprenderse de estas tareas, y la tramitación inmediata de cualquier solicitud. Esto será así por el establecimiento de un sistema de autorizaciones en el PTGAS y un centro de atención permanente, bien dimensionado y especializado, que resolverá todas las solicitudes.</p> <p>En el terreno de la gestión económica, la descentralización física plantea algunos inconvenientes. La cobertura de las ausencias personales obliga a sobredimensionar las estructuras, circunstancia que aumenta los costes y obliga a diseñar una bolsa de especialistas. Aun así, la experiencia nos ha demostrado que es difícil mantener efectivos con un adecuado nivel de conocimientos actualizados en los servicios periféricos. Igualmente, implicaría abordar una política de personal de selección y promoción que no vería sus frutos a corto plazo.</p> <p>Por ello, apostamos por satisfacer la demanda de los usuarios, de forma cercana, aprovechando las tecnologías.</p>
ORGANIZACIÓN UMA	<p>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.</p> <p>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.</p> <p>¿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?</p>
	<p>El reconocimiento de estas funciones se ha ido haciendo por acumulación. Hay que revisarlo por completo</p>

Preguntas de ámbito PTGAS

Asunto	Texto de la pregunta
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿A quién nombrará como Secretario/a General?
	No es pregunta para responder con antelación, ni este ni ningún otro. En todo caso, persona capacitada, sin duda.
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿Quién será el/la Gerente?
	Será seleccionado mediante un proceso siguiendo los principios de igual, mérito, capacidad, publicidad e idoneidad, entre los miembros del PTGAS que reúnan los requisitos recomendados por la Asociación de Dirección Pública Profesional. Deberá poseer la acreditación como directivo público, contar con experiencia relacionada con el puesto y pertenecer a un grupo profesional superior. Igualmente, se evaluará su competencia y se comprobará periódicamente el cumplimiento de los objetivos fijados. Tenemos previsto un plan de selección, promoción y formación para contar con trabajadores preparados para cubrir estos puestos.
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?
	Las vicegerencias, coordinaciones y direcciones serán seleccionados por concurso de méritos.
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?
	Los Estatutos serán modificados para adaptarse a la LOSU y no podemos asegurar que se mantendrá ese puesto o, al menos, con esa denominación. Sí pensamos que debe existir una figura de coordinación de las secretarías de centros que entraría en la categoría de directivo público profesional, seleccionada bajo los criterios antes descritos. La estructura organizativa de la Secretaría General debería determinarse por el comité de análisis de la RPT, compuesto por representación sindical, informáticos e investigadores relacionados con la unidad a estudiar y con la participación de los miembros de la misma.
ESTRUCTURA ORGÁNICA	¿Tiene previsto mantener el actual organigrama del Vicerrectorado de Estudiantes?
	Preferimos hablar de Servicio de Estudiantes con el ánimo de remarcar el grado de profesionalización que pretendemos implantar para el buen funcionamiento de los servicios. Con todas las unidades se seguirá el mismo proceso, estudio por el comité de análisis de la RPT con la participación de los miembros de la unidad en cuestión.
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?
	Como hemos mencionado en anteriores respuestas, corresponderá al comité de análisis de la RPT pronunciarse sobre esa unidad. Solamente por mostrar una opinión, nos parece un ámbito con la suficiente entidad como para considerarlo un servicio con su correspondiente estructura.

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

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).
	Ese puesto estará incluido en la RPT y lo consideraremos como directivo público profesional con los requisitos y forma de provisión explicados en respuestas anteriores. Parece buena idea desarrollar estructura de la unidad e integrar la Sección de Estudiantes. No obstante, como hemos apuntado, seré el comité de análisis de la RPT, junto con el personal afectado, los que decidirán su organización y procedimientos.
GESTIÓN DE RRHH	<p>¿Van a desbloquear la jubilación parcial del PTGAS Laboral?</p> <p>¿Consideran implementarla también en el personal funcionario?, así se podría rejuvenecer una plantilla que tiene una media de edad tan alta.</p>
	Este equipo velará por la implantación de todas las medidas que supongan beneficios para los trabajadores, como es el caso de la jubilación parcial para el personal laboral. Sin embargo, para el personal funcionario no está previsto legalmente en la actualidad. Si hubiera base legal, la aplicaríamos también a los funcionarios.
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>En primer lugar, hay que ser consecuente con las promesas y las limitaciones presupuestarias. Nuestra intención es cuidar en todos los aspectos a nuestro personal por dos razones principales: el factor humano es crucial en cualquier ámbito, también en el laboral, y la satisfacción de nuestros trabajadores propiciará un mejor desempeño y, por tanto, redundará en la mejora de la calidad de los servicios de la Universidad.</p> <p>Sin embargo, hay que ser responsables y asumir la existencia de un techo de gastos en materia de personal, impuesto anualmente por la ley de presupuestos de Comunidad Autónoma de Andalucía. Por ello, apoyaremos las demandas de los agentes sociales en cuanto a la carrera horizontal, pero, previamente, estos mismos actores, sobre todo con la participación del comité de análisis de la RPT, deberán buscar fórmulas en la mejor asignación del gasto de capítulo 1: automatización de procedimientos, rediseño de estructuras, redistribución de efectivos, etc.</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>
	Las bajas y las jubilaciones deben ser cubiertas en todos los casos, excepto que la unidad afectada o el comité de análisis de los puestos de trabajo determinen otra cosa. Es importante remarcar que todas las actuaciones deben seguir los mismos criterios, independientemente de la unidad de que se trate, eliminando la discrecionalidad en la toma de decisiones, que solo lleva al desánimo y la desmotivación laboral, algo que queremos combatir frontalmente. También, apostamos decididamente por la profesionalización del PTGAS, dotándolos de más medios allí donde se necesiten para lograr la simplificación y automatización de procedimientos que nos permitan librar recursos económicos para mejorar las condiciones retributivas y asignar más efectivos en las áreas claves. Si descuidamos el sector que apoya la docencia y a la investigación, la Universidad no puede cumplir adecuadamente sus fines.
GESTIÓN DE RRHH	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.

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>Como hemos apuntado en la pregunta anterior, nuestras actuaciones se regirán por el riguroso cumplimiento de los criterios establecidos y por la ausencia de discrecionalidad en la toma de decisiones. En concreto, las comisiones de servicios se concederán para cubrir vacantes, a no ser que el responsable del servicio, junto con el comité de análisis de la RPT hayan dispuesto otra cosa.</p>
GESTIÓN DE RRHH PROMOCIÓN	<p>¿Cómo va a enfocar la promoción interna del PTGAS funcionario?</p>
	<p>Con el objeto de profesionalizar la selección y promoción del personal se creará una comisión permanente de selección, formada por empleados públicos del grupo superior elegidos por consenso con los agentes sociales.</p> <p>Pretendemos eliminar la subjetividad en las pruebas y reducir la importancia de la valoración memorística. Esto implicaría medir el razonamiento, la expresión escrita y la preparación para los puestos que les espera. Entre otras propuestas, el proyecto original, en su caso, deberá ser sustituido por supuestos prácticos, más enfocado a las tareas a desempeñar.</p> <p>Iniciaremos un Plan de Promoción que permita contar con un retén de compañeros de los subgrupos A1 y A2 para sustituir a los titulares de las jefaturas de servicio y sección, respectivamente. Esto permitirá cubrir las ausencias que puedan producirse en esos puestos de responsabilidad, así como dar oportunidades a los trabajadores en su carrera profesional.</p> <p>Estableceremos un calendario, aplicable todos los años, donde se contemplen las promociones, entre otras convocatorias, con el objeto de dar estabilidad a estos procesos y así el personal podrá planificarse en función de sus necesidades personales y profesionales.</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 esta escala en Informática? La ratio de una vez por década se rompió al no ser convocadas en 2019.</p>
	<p>Esta candidatura se caracteriza por seguir criterios uniformes y bien definidos, por lo que la propuesta descrita en la respuesta anterior es aplicable a esta escala.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>¿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?</p>
	<p>Desde luego, la discriminación producida en los administrativos de los departamentos conviviendo distintos niveles con las mismas tareas debe solucionarse. Igualmente, deberá igualarse a nivel 20 el resto de administrativos con similares tareas, o incluso de mayor especialización.</p> <p>Defenderemos todas las medidas favorables a los trabajadores, incluida la carrera horizontal. No obstante, no sería propio de una candidatura seria anunciar promesas vacías, no fundamentadas en propuestas rigurosas respetando la coyuntura actual. Todos los incrementos retributivos deberán ir acompañados de otras medidas para no sobrepasar el importe autorizado para gastos de personal en la ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.</p> <p>Aquí debemos mencionar el papel del comité de análisis de la RPT que permitirá redistribuir personal, rediseñar y automatizar procesos, entre otras acciones, liberando créditos del capítulo 1 para acometer mejoras retributivas para el personal.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>¿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?</p>
	<p>Consideramos que la regulación actual de estas contrataciones no es lo suficientemente rigurosa. Debemos establecer requisitos similares a las contrataciones temporales del capítulo 1.</p> <p>Las necesidades estructurales siempre deben canalizarse a través del capítulo 1 de gastos de personal, respetando los principios constitucionales previstos para la selección de los empleados públicos.</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>Igualmente, los sueldos de este personal necesitan actualizarse con el IPC para evitar la pérdida de poder adquisitivo, como el resto de los empleados. Esto, junto que el resto de condiciones laborales de este colectivo, deberán negociarse con los agentes sociales, siendo determinante al convenio colectivo al que prefieran acogerse.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>¿Piensan acabar con las prácticas de contratación de personal endogámicas en la UMA? Que se aprovechan de los contratos de capítulo VI.</p>
	<p>Como hemos explicado, las contrataciones de este personal deben regirse por requisitos similares a los del capítulo 1, respetando los principios constitucionales establecidos para la selección de los empleados públicos.</p> <p>Recordamos que promoveremos la profesionalización en la selección del personal, también la del capítulo 6, con la creación de la comisión permanente de selección, sin perjuicio del recurso a los asesoramientos específicos en función de la complejidad de los puestos a cubrir.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>¿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?</p>
	<p>Se están citando dos casos de malas prácticas en materia laboral que nunca deberían haber ocurrido. Velaremos por el cumplimiento de la normativa laboral y demostraremos ejemplaridad en el ejercicio de nuestras actuaciones con la aplicación de los principios éticos aceptados.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>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.</p> <p>¿Va a continuar con esta misma política de personal?</p>
	<p>No estamos en absoluto de acuerdo con la política de personal que hemos sufrido estos años. Reiteramos nuestra preocupación por el bienestar de la plantilla y, consecuentemente, nos oponemos a la adopción de medidas en perjuicio de la promoción y el crecimiento profesional de nuestros empleados.</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>En nuestro programa contemplamos la implantación del teletrabajo con carácter voluntario con posibilidad de alcanzar el 100 % en modalidad no presencial. Los puestos que pueden acceder a esta modalidad y las jornadas que pueden hacerlo se decidirá en función de los informes del Comité de Análisis de los Servicios, que deberá contar con la conformidad de los responsables de las unidades.</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>Estamos convencidos de las ventajas que supondría para los trabajadores y para la Universidad la aplicación del teletrabajo. Remitimos a la pregunta anterior.</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

CONCILIACIÓN	¿Qué opina sobre la jornada laboral de cuatro días que está establecida en algunas otras Universidades?
	<p>Pensamos que se trata de una medida atractiva, pero debemos argumentar la viabilidad de su aplicación a corto plazo. Con la previsión de sobrepasar el límite máximo de gasto autorizado para capítulo 1 en el ejercicio 2023 y el estrés laboral por exceso de carga de trabajo producidas en numerosas unidades, acortar la jornada semanal nos parece una promesa muy arriesgada.</p> <p>Antes de acometer esta medida, debemos rediseñar la estructura de la plantilla y los procedimientos de las unidades por medio del comité de análisis de la RPT. Encontrando las oportunidades donde adelgazar, automatizar y simplificar, podemos perfilar una estructura más eficiente y liviana en tareas rutinarias.</p> <p>Conseguido este objetivo, será el momento de emprender medidas para dotar de más flexibilidad el tiempo de trabajo efectivo. Como equipo responsable, comenzaríamos con medidas más suaves, como la ampliación del horario reducido o la flexibilización de las vacaciones, hasta llegar a la implantación de acciones de mayor calado como la jornada semanal de cuatro días.</p>
RECUPERACION DERECHOS	¿Piensan recuperar el horario reducido en los meses de verano?
	Sí, aunque antes tendríamos que resolver la saturación de trabajo en determinadas áreas, como explicamos en la respuesta anterior, y respetar la cota de personal autorizada por la Junta de Andalucía.
RECUPERACION DERECHOS	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.
	Igual que la contestación anterior, estamos a favor de políticas en favor de los trabajadores, pero antes tendríamos que resolver la saturación de trabajo en determinadas áreas por medio de las medidas citadas, y asegurarnos de la cobertura de los servicios en todo el periodo vacacional.
PROMOCIÓN JARDINEROS	¿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.
	Si eso es así, no entendemos los motivos por los que la categoría no se corresponde con el trabajo desarrollado. Es un ejemplo claro que debería estar resuelto con el informe del comité de análisis de la RPT, según hemos explicado en anteriores respuestas.
PROMOCIÓN INTERNA	¿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>De forma similar a como hemos explicado en la pregunta referida a la promoción interna en los funcionarios, con el objeto de profesionalizar la selección y promoción del personal se creará una comisión permanente de selección, formada por empleados públicos del grupo superior elegidos por consenso con los agentes sociales.</p> <p>Pretendemos eliminar la subjetividad en las pruebas y reducir la importancia de la valoración memorística. Esto implicaría medir la capacitación para los puestos que les espera.</p> <p>Iniciaremos un Plan de Promoción que permita contar con un retén de compañeros de los grupos I y II para sustituir a los responsables de los servicios cuando se produzcan sus ausencias, así daríamos también oportunidades a los trabajadores en su carrera profesional.</p> <p>Estableceremos un calendario, aplicable todos los años, donde se contemplen las promociones, entre otras convocatorias, con el objeto de dar estabilidad a estos procesos y así el personal podrá planificarse en función de sus necesidades personales y profesionales.</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

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>Como hemos apuntado, las decisiones que se tomen en materia de personal sobre las distintas unidades deberán venir avaladas por el comité de análisis de los puestos de trabajo y el consenso de las fuerzas sociales.</p> <p>No es posible afirmar con certeza lo que ocurrirá en el futuro con ciertos servicios, pero sí podemos asegurar que, con esta candidatura, las decisiones serán tomadas con el consenso de los agentes sociales y los miembros de las propias unidades.</p> <p>No podemos descartar ningún escenario porque podría ocurrir, por ejemplo, que los propios trabajadores implicados sean los primeros interesados en la externalización de algún servicio si conlleva mejorar sus condiciones laborales: por traslado a un puesto de trabajo con mejores características, de ubicación, de funciones, retributivas, etc.</p> <p>No obstante, debemos dejar claro nuestro compromiso con la función pública.</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>Como hemos explicado a lo largo de este cuestionario, son una prioridad las medidas que benefician a los empleados públicos, como por la que se pregunta, por la importancia que le damos al factor humano y por la correspondencia que tienen sobre la calidad de los servicios.</p>
FUNCIONARIZACIÓN	<p>¿Abandonará la propuesta actual de funcionarización del PTGAS laboral? ¿Piensa negociar otra en diferentes condiciones?</p>
	<p>Pensamos que se ha creado un mal precedente al no haberse tratado por igual a los colectivos implicados en los procesos de funcionarización. Por tanto, pensamos retomarlos teniendo presente dos puntos principales:</p> <p>1º Las decisiones deben tomarse por consenso, tanto del personal a funcionarizar como al que ya es funcionario en esa escala.</p> <p>2º Deben homogeneizarse los procesos de funcionarización entre colectivos y categorías profesionales, igualando al más beneficioso con los ya finalizados, y aplicando las posibles mejoras retributivas, derivadas del proceso de funcionarización, de modo proporcional según las retribuciones de cada categoría profesional, evitando que se produzcan agravios comparativos entre colectivos y categorías.</p>
DEPARTAMENTOS	<p>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?</p>
	<p>Como hemos contestado en una respuesta anterior, la discriminación producida en los administrativos de los departamentos conviviendo distintos niveles con las mismas tareas debe solucionarse. Igualmente, deberá igualarse a nivel 20 el resto de administrativos con similares tareas, o incluso de mayor especialización.</p> <p>Defenderemos todas las medidas favorables a los trabajadores, incluida la carrera horizontal. No obstante, no sería propio de una candidatura seria anunciar promesas vacías, no fundamentadas en propuestas rigurosas respetando la coyuntura actual. Todos los incrementos retributivos deberán ir acompañados de otras medidas para no sobrepasar el importe autorizado para gastos de personal en la ley de presupuestos de la Comunidad Autónoma de Andalucía.</p> <p>Aquí debemos mencionar el papel del comité de análisis de la RPT que permitirá redistribuir personal, rediseñar y automatizar procesos, entre otras acciones, liberando créditos del capítulo 1 para acometer mejoras retributivas para el personal.</p>
DEPARTAMENTOS	<p>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?</p>

RESPUESTAS DE JUAN JOSÉ HINOJOSA CANDIDATO A RECTOR

	<p>Estamos de acuerdo y vemos necesaria la estructuración de ese colectivo. De hecho, conocemos cómo los problemas de los compañeros de estos puestos van llegando a responsables de otros servicios, precisamente por la falta de dirección o de estructura orgánica en esta área.</p>
FORMACIÓN	<p>¿Tendremos planes de formación más profesionales y útiles que los actuales? ¿Fomentarán el aprendizaje en idiomas en horario laboral?</p>
	<p>Hemos observado algunas debilidades sobre las que actuar en el apartado de Formación, principalmente en la forma de adjudicación y en el número máximo de plazas, ambas relacionadas y, en nuestra opinión, fácilmente solucionables.</p> <p>Sin embargo, en nuestras visitas a los servicios hemos detectado que muchos compañeros no conocen el potencial que actualmente ofrece este servicio. Todo el personal, de cualquier nivel, independientemente del puesto que ocupe, tiene la posibilidad de solicitar actividades formativas según sus necesidades personales, profesionales o según las necesidades del servicio. Hemos comprobado que el Servicio de Formación e Innovación se preocupa por organizar las actividades, aunque el número de solicitudes recibidas sea reducido. Animamos al personal a participar y ser más activo en ofrecer propuestas formativas.</p> <p>Desde luego, esta candidatura fomentará todas las actividades formativas para la capacitación del personal, dotando al Servicio de Formación e Innovación de los recursos necesarios.</p>
FORMACIÓN	<p>En el apartado de Formación, ¿hay pensado realizar cursos de formación más específicos e innovadores para los puestos de STOEM mantenimiento?</p>
	<p>Como hemos comentado, si existe un grupo interesado en una determinada actividad, debe ofrecerlo el Servicio de Formación e Innovación, y así nos consta que se suele hacer, siempre y cuando se solicite. Si no ha ocurrido así, habría que interesarse por conocer las razones por no haberse impartido.</p> <p>No puede ocurrir que un grupo de trabajadores esté interesado en una actividad formativa en beneficio de ellos y de la Universidad y, sin embargo, no llegue a celebrarse.</p>