

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?
	De manera aproximada, sí. Hemos estudiado los datos disponibles en el portal de transparencia, hemos hablado con muchísimas compañeras y compañeros de distintos colectivos PDI, PTGAS y alumnado, y también hemos analizado en detalle algunos estudios encargados por el Consejo Social, como el de internacionalización que encargaron a una consultora externa y con el que hemos colaborado en su ejecución. El diagnóstico, a grandes rasgos, es que la falta de transparencia y la gestión ineficaz generan mucha burocracia y un ambiente laboral poco sano.
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Tiene elaborado o piensa proponer un nuevo Plan Estratégico?
	Sí, sin lugar a dudas, un plan con las líneas fundamentales que llevamos en los nueve bloques de nuestro programa. El cómo queremos hacerlo está descrito en la tarea 2 del bloque 9 de nuestro programa: https://www.conolgasi.com/wp-content/uploads/2023/11/9-olga-programa-gobernanza.pdf Pero queremos hacer un plan realista con indicadores que puedan medir, en cualquier momento, el grado de ejecución de las medidas propuestas.
POLITICA UNIVERSITARIA	Transparencia, Compliance, Código Ético, ¿qué contenidos incorpora su programa?
	La transparencia, la ética y la legalidad, son ejes fundamentales en todos los aspectos de la gobernanza. El equipo de gobierno debe ser el primero en dar ejemplo y, por ello, absolutamente todos los gastos (desde un taxi hasta un viaje) del equipo de gobierno, podrán consultarse en la web de transparencia.
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Cuál sería su organigrama de su futuro equipo de gobierno?
	Lo definimos claramente en la tarea 7 del bloque 9 de nuestro programa. Indicamos como anexo la composición del consejo de dirección, señalando aproximadamente las áreas nuevas o que se van a impulsar muy específicamente. https://www.conolgasi.com/wp-content/uploads/2023/11/9-olga-programa-gobernanza.pdf
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Qué importancia va a tener la Cooperación Internacional en su mandato?

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

	<p>Mucha, es sin duda una manera de ser, como institución responsable socialmente, y de mejorar la formación de nuestros estudiantes. Nuestra candidata estuvo precisamente 4 años al frente de cooperación internacional como directora de secretariado, y fue capaz de buscar recursos en la Junta de Andalucía y Diputación de Málaga para poner en marcha un programa único de voluntariado que involucraba a PTGAS, PDI y estudiantado. Ninguna otra universidad española ha tenido o tiene un programa similar. Volveremos a buscar los medios para retomar esta iniciativa que tan buena aceptación tuvo por parte de nuestra comunidad universitaria.</p>
<p>POLITICA UNIVERSITARIA</p>	<p>¿Qué propone para que la Universidad colabore con los Objetivos de Desarrollo Sostenible?</p>
	<p>Los 17 objetivos de desarrollo sostenible deben estar incluidos en la totalidad del proyecto de cualquier candidato. Son una llamada a la acción para provocar un cambio en la sociedad radical, hacia el cuidado de los recursos, la visibilización de una verdadera acción social y garantizar un avance hacia la prosperidad. Objetivos que miran de frente la pobreza, la desigualdad, el clima, la degradación ambiental, la prosperidad, la paz y la justicia.</p> <p>Estrategias que fomenten el crecimiento económico y abordan una serie de necesidades sociales como la educación, la sanidad, la protección social y las perspectivas de empleo.</p> <p>Como administración pública de educación superior es de obligado cumplimiento introducir medidas para que toda nuestra comunidad universitaria pueda empezar a trabajar estas líneas, a nivel general y a nivel particular. Medidas, que indico solo a grandes rasgos, como:</p> <p>Una mejora en la cooperación internacional (que inicié como vicerrectora adjunta y que por desgracia ha ido en decadencia después de mi marcha), donde los alumnos tengan oportunidad de conocer otras realidades y desarrollar herramientas de trabajo en países donde los recursos son limitados.</p> <p>Una mejora en los horarios de guardería, creando una ludoteca para mejora de la conciliación del personal con horario de tarde. Un centro de día para atender a los grandes dependientes a nuestro cargo.</p> <p>Un estudio serio de la sostenibilidad en nuestros campus y edificios. Contar con nuestros especialistas del PDI y el PTGAS en esta materia para realizar un análisis serio del mal uso de los recursos en edificios y en el propio campus. Facilitar el uso del transporte público, bicicletas, etc.</p> <p>Implantación de un programa de vida saludable, fomentando el deporte, creando ligas deportivas en centros para promocionar que se relacionen entre sí mediante competiciones de todo tipo. Alimentos más sanos en nuestros comedores y máquinas vending expendedoras de frutas.</p> <p>Un plan de intercambio de nuestros alumnos, PTGAS y PDI de calidad con otras Universidades europeas, para conocer otras realidades con becas que les permitan tener libertad en la elección de las mismas. Unos convenios que permitan a nuestros alumnos aprender fuera de nuestras fronteras y mejorar su visión de hacia dónde enfocar su trayectoria laboral.</p> <p>Una mejor conexión con las empresas malagueñas e internacionales con un programa de prácticas en empresa de calidad, para fomentar la posterior incorporación de nuestros egresados al mundo laboral.</p> <p>Fomentar un crecimiento económico en la Universidad con una oficina de captación de fondos para enriquecer nuestra querida UMA y que nos permita desarrollar proyectos que actualmente, con la situación económica que tenemos, son complicados de alcanzar.</p> <p>Estos fondos serán invertidos en la propia UMA, mejorando servicios, creando becas y facilitando una mejora sostenible que nos permitirá, además, desarrollar una acción social más real y acorde con las necesidades en el plano social actual.</p> <p>Fomentar la cultura en todos sus ámbitos para toda la comunidad universitaria, creando espacios en los centros de libre expresión cultural, facilitando la creación de espacios donde puedan proceder a ensayar, crear grupos de música, teatro, pintura etc. Reforzar lazos de colaboración con museos y teatros de la ciudad en beneficio de toda la comunidad universitaria.</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

	<p>Crear puentes con asociaciones malagueñas para trabajar de manera conjunta la igualdad. Llevar estudios serios y acciones actualizadas a toda la comunidad universitaria de manera más cercana.</p> <p>Fomentar la igualdad en colectivos minoritarios necesitados de ayuda, como el personal de cualquiera de los colectivos PTGAS, PDI y alumnos con capacidades diferentes.</p> <p>Cuidar la salud física y mental de nuestra comunidad poniendo en valor los recursos de nuestro servicio médico y abriendo igualmente canales de comunicación y convenios de colaboración para una mayor celeridad en la atención de la salud mental.</p> <p>En definitiva, todo nuestro proyecto está totalmente encaminado hacia una prosperidad económica y social, con un cuidado extremo de los recursos humanos y económicos basados en la ética, la transparencia y la responsabilidad.</p> <p>Por tanto, consideramos que están bien reflejados los Objetivos de desarrollo sostenible para una universidad del siglo XXI que tiene la responsabilidad de formar a quienes serán los responsables de conducir el futuro.</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>Estamos totalmente de acuerdo y nuestra propuesta es potenciarlo. Por un lado, es tremendamente útil como fuente de ingresos y para establecer relaciones con universidades extranjeras, dado que hay mucha demanda de cursos de español y Málaga es un atractivo destino. Podemos ofertar cursos on line como complemento a los presenciales y ampliar la oferta, aún más, al campus de Teatinos y a otras localidades de nuestra provincia. Por otro lado, también queremos que se convierta en un centro cultural, para potenciar la lengua y la literatura españolas.</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>Totalmente y así está reflejado en nuestro programa. Crear una oficina de captación de fondos europeos es fundamental. Estar pendientes de la gran cantidad de subvenciones que Europa ofrece para la Universidad, en general, y para nuestros investigadores. Ayudar a nuestros investigadores a conseguir financiación en las diferentes convocatorias que existen tanto de carácter público como privado. Conectar con la sociedad malagueña reforzando la transferencia de los investigadores a las empresas es una buena forma igualmente de captar fondos. Realizar una labor de marketing donde nuestros investigadores puedan ofrecer el resultado de su trabajo para que las empresas puedan conocerlos e interesarse por ellos, es vital para seguir avanzando y hacernos un hueco en la ciudad de Málaga.</p> <p>En cualquier caso, seguiremos exigiendo a la Junta más financiación y la devolución del dinero que la UMA aportó al fondo COVID.</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>Nosotros tenemos un compromiso claro y rotundo de defensa de la universidad pública y pensamos que la mejor manera de demostrarlo es haciendo más fuerte y competitiva a la Universidad de Málaga. La llegada de las universidades privadas es más una oportunidad para defender los intereses de nuestra Universidad. Tenemos más personal, más cualificado y una infraestructura creada después de años de esfuerzo.</p> <p>Por un lado, posicionarnos en algunos sectores antes de que lo haga la competencia. Por ejemplo, pondremos en marcha una escuela de negocios, que ofrezca formación a profesionales, con horarios de fin de semana, y fomentaremos la docencia on line. Asimismo, aumentaremos la presencia de la UMA en la provincia.</p> <p>También trataremos de negociar con la Junta que nos permita crecer (en personal, infraestructuras y plazas en titulaciones oficiales) al ritmo de las privadas o superior, para garantizar la igualdad de oportunidades. Ampliar plazas en titulaciones de grado y en</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

	<p>posgrado. No es normal que un alumno de la UMA tenga que pagar una privada para poder hacer el máster de profesorado que le permita acceder a la función pública porque no haya plazas disponibles en nuestra propia Universidad. La llegada de las privadas la voy a convertir en una oportunidad para poder gestionar asuntos que son apremiantes.</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> <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>En primer lugar, habría que decir que no parece serio que ante un hecho tan grave como la suspensión del pago del premio de jubilación al personal funcionario de la UMA, revirtiendo de esta manera los acuerdos de Consejo de Gobierno, se lleve a cabo ordenando por correo electrónico al Servicio de Habilitación y Seguridad Social su suspensión desde el 1 de julio de este año, para sorpresa de las personas afectadas y con total ocultismo hacia los representantes de la plantilla.</p> <p>Se podría haber informado con transparencia, a través de las Mesas de Negociación o como han hecho otras Universidades de nuestro entorno, por medio de una resolución del Rector.</p> <p>No podemos esperar a que se negocie de manera conjunta con todas las Universidades públicas de Andalucía, tenemos que adelantarnos y buscar y negociar una solución entre todas las partes implicadas.</p> <p>Estamos estudiando la viabilidad de la contratación de un Plan de Pensiones, siguiendo lo establecido en el Texto Refundido de la Ley de Planes y Fondos de Pensiones.</p> <p>También hemos pensado en una retribución ligada a la experiencia que se abonará mediante un complemento o subvención a la que podrán optar las personas que tengan previsto jubilarse en el ejercicio inmediatamente posterior.</p> <p>Se realizará una convocatoria en forma de subvención para labores de mentoring, cuyo ámbito subjetivo serán las personas que tengan previsto jubilarse en el ejercicio inmediatamente posterior al de la convocatoria.</p> <p>Por supuesto, vamos a garantizar que todo el personal de la UMA que alcance la jubilación durante el periodo que haya de suspensión, con efecto retroactivo, acceda a su cobro en las condiciones que se establezcan. Hay que tener en cuenta que la Ley permite el pago con carácter retroactivo hasta dos años atrás.</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>Sí, el número de cargos académicos pensamos que debe disminuirse. Una distribución eficaz de los recursos humanos es uno de los pilares de nuestro proyecto, y en el caso de los cargos políticos también. Recortar esa corte tan extensa de cargos de designación política es de sentido común. Vamos a nombrar vicerrectores responsables que trabajarán en sintonía con los jefes de los distintos servicios y sus equipos de trabajo.</p> <p>Lograr que nuestra gestión sea más austera en todos los niveles, evitar gastos mediante aprovechamiento de residuos, mejorar nuestra justificación de subvenciones, limitar los gastos de protocolo y mejorar la eficiencia energética de nuestros edificios. Después,</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A RECTORA

	<p>reorganizaremos las partidas presupuestarias dando prioridad a lo más importante y evitando grandes partidas para gastos que no le dan mucho retorno a la UMA. Y, en tercer lugar, trataremos de captar más fondos a través de subvenciones, proyectos y mecenazgos.</p> <p>Crear una oficina de captación de fondos, fomentar la transferencia de resultados de nuestros investigadores ofreciendo un catálogo a las empresas y, sobre todo, administrar bien los recursos. Emitir un presupuesto con un reparto económico consciente y afín a las verdaderas necesidades de la Universidad de Málaga, para su sostenimiento y crecimiento.</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>Vamos a hacer un estudio de los procesos actuales creando un mapa general real de los mismos. Crearemos una base de datos común que unifique, en la medida posible, los procesos y centralizamos las convocatorias en una misma unidad de coordinación administrativa. Se trata de llevar a cabo una auténtica revolución digital que facilite el trabajo del personal de la UMA. Queremos humanizar las tecnologías y ponerlas realmente al servicio de nuestra Universidad.</p> <p>El equipo, sin lugar a dudas, es la propia plantilla de la Universidad. En el proceso de análisis de los procesos contaremos con PTGAS experto con años de experiencia que contará con ayuda externa con una formación en análisis de estos procesos fuera. Compramos paquetes de programas a un elevadísimo precio e intentamos adaptarnos a ellos con las consiguientes consecuencias que estamos sufriendo, sin contar con los que verdaderamente saben de estos temas.</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>La organización de la gestión económica de Gerencia estará en manos de un gerente del PTGAS. Estamos seguros de que, si simplificamos los procesos y organizamos bien el reparto de tareas, será mucho más fácil fluir y para ello lo mejor es que un PTGAS con experiencia reconocida esté al frente.</p> <p>Vamos a facilitar los procesos, aclarar y utilizar herramientas digitales que nos aporten a todos la fluidez de los mismos, para los responsables del gasto, los gestores (periféricos) y personal de gerencia. Quizás la división a nivel servicio no sea necesaria, sobre todo porque no es posible al tener dos jefes de servicio, sino definir mejor las líneas de trabajo y reforzar aquellas unidades que sean necesarias. Hay, indudablemente, que unificar criterios en ambos servicios. Aclarar las funciones en la gestión económica de investigación como, por ejemplo, la tramitación de las nóminas de investigación, especializarse en las justificaciones, etc. Es una necesidad imperiosa. Y, sobre todo, las reservas, comisiones de servicios y tramitación de facturas deben estar bajo el mismo criterio en ambos servicios, para un mejor funcionamiento.</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 financiación, el real decreto limita la capacidad de gasto por dietas y manutención de manera totalmente irracional.</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

	<p>Podemos plantear ante todas las universidades andaluzas este problema para, unidos, poder hacer presión al Ministerio. Es cierto que, con el impulso que ha tenido el turismo en España, es difícil encontrar lugares donde el alojamiento esté dentro del RD de dietas. Por ello, tengo planteado hacer convenios con residencias universitarias de otras ciudades además de facilitar el pago de hoteles buscados en plataformas por internet más baratas. Revisar la asignación para viajes a una agencia de viajes que realmente vele por el ahorro y transparencia del dinero público a la hora de reservar viajes.</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>No, pensamos que ofertar FP privada con el nombre de una universidad pública y en instalaciones de la universidad, puede llevar a confusión al público en general y que no es ético.</p> <p>Nos centraremos en nuestras titulaciones de grado, máster y doctorado oficial, y en las propias, y dejaremos que nuestros compañeros funcionarios de enseñanzas medias se ocupen de bachillerato y de FP.</p> <p>Dado que hay demanda de plazas de FP quizá deba ampliarse la oferta, pero esto es algo que debe hacer la Junta de Andalucía a través de plazas públicas. Sí estamos de acuerdo en establecer lazos y coordinación entre la FP y las titulaciones de grado, algo que incluimos en nuestro programa.</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>La FGUMA no ha hecho más que crecer en sus encargos en los últimos años y, además, a través de ella se están privatizando servicios que entendemos que, como UMA, deberíamos velar para que sean públicos, como la sanidad, la formación reglada y la investigación. Nosotros pensamos que hay que ir paulatinamente haciéndola disminuir en presupuesto y actividades, hay encargos como Destino UMA que pensamos debe organizar la UMA y no la FGUMA.</p> <p>Una FGUMA bien gestionada puede tener ingresos (a través de cursos de idiomas, de verano, organización de congresos...) que podrían aprovecharse, por ejemplo, para poner en marcha programas de voluntariado con nuestro alumnado, y cumplir así con la misión de la FGUMA que es no tener ánimo de lucro y así damos más oportunidades a nuestro estudiantado. En la actualidad apenas produce beneficios a la comunidad universitaria y, sin embargo, le supone un gran coste económico a la UMA. Apostamos por una Fundación que aproveche su figura jurídica para llegar donde no puede la UMA y genere beneficios para nuestra Universidad.</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>Estamos completamente al tanto, ya que tuvimos la oportunidad de visitarla, aunque no fuimos muy bien recibidos. Es escandaloso que la residencia universitaria esté en manos de una empresa privada durante tantos años sin vigilancia ni control ninguno. La situación de los alumnos en esa residencia es bastante precaria y es de intervención urgente. En una ciudad donde los alquileres están disparados y encontrar una vivienda es tan complicado, no sólo la residencia universitaria, sino programas de alojamiento con mayores o volver a poner en marcha el portal de alquiler de pisos o bien habitaciones, es una de mis prioridades de cara al estudiantado. Los alumnos no van a estar solos ante esta necesidad pues vamos a acompañarlos y ayudarles en la búsqueda de vivienda. Este hecho no puede ser un freno a la atracción de talento y oportunidades a nuestra universidad, independientemente de su nivel económico.</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>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A RECTORA

	<p>Es un problema que vamos a heredar bastante complejo. Tenemos un edificio cerrado cuyos plazos de garantía llevan corriendo desde hace casi dos años. No sólo hay que equiparlo, pasar las licencias de accesibilidad y habitabilidad, bomberos, etc., sino dotarlo de lo mínimo imprescindible, como son los extintores. Nos encontramos con un problema acuciante, producto de construir un edificio sin preguntar a las personas que van a trabajar en él.</p> <p>En mi visita al personal que está destinado a trabajar en el rectorado me encontré con la sorpresa de que se ha construido un edificio con zonas diáfanas y esto es totalmente contraproducente para el personal que tiene que trabajar ahí. Servicios como Prevención, Defensor de la Comunidad, Inspector de Servicios, no pueden, por razones obvias, trabajar en despachos abiertos, sin privacidad.</p> <p>Por otro lado, en relación al personal de Gerencia, trabajar grandes cantidades de personas en una sala, con teléfonos sonando y atendiendo a distintas personas, puede crear un clima de trabajo estresante. Además, no se han tenido en cuenta áreas de descanso para el personal. Por tanto, en el rectorado hay que entrar "tabicando" creando despachos y salas para poder realizar los compañeros su trabajo con calidad y, por supuesto, dotarlo del mobiliario necesario.</p> <p>Nuestro objetivo es abrirlo cuanto antes, pero no podemos plantear un calendario, decir una fecha sería demagogia. Vamos a intentar por todos los medios comenzar a solicitar los permisos y empezar a crear la infraestructura interna necesaria. En cuanto al equipamiento, intentaremos aprovechar todo lo que podamos que ya existe en los lugares de trabajo, aquello que está en los almacenes y, para el resto, abriremos concursos y estudiaremos la forma de terminar de dotar.</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>En nuestro proyecto llevamos la puesta en marcha de un estudio general para la sostenibilidad y ahorro energético en todos los edificios y campus de la UMA. Debido a la situación económica de la que partiremos, intentaremos abrir la universidad a las distintas empresas malagueñas que trabajen en el sector energético y negociar ir poniendo en marcha, poco a poco, mecanismos que nos ayuden a ser más sostenibles. Sin lugar a dudas, el ajardinamiento es una de las partes más importantes para mejorar el boulevard y la ampliación. Para ello hay que atender a los compañeros de jardinería, escuchar sus propuestas y confiar en su profesionalidad para ir creando más espacios verdes, tan necesarios en una ciudad donde tenemos más de 300 días al año de sol intenso y poca lluvia. Se trata no sólo de una cuestión de sostenibilidad, sino también de crear espacios de sociabilidad que faciliten la vida universitaria en entornos sostenibles y saludables y, en definitiva, que nos permitan, a todos y todas, una vida universitaria más feliz.</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>La explanada de Derecho tiene un gran potencial, efectivamente lleva varios años en estado de abandono. Es una de las cuestiones que están incluidas en las mejoras del boulevard. Lo más urgente y preocupante, en estos momentos, son las grandes deficiencias de algunos edificios que igualmente han sido abandonados estos años y prácticamente se están cayendo, como son Ciencias y Filosofía y Letras. La visión de mejoras en la Universidad de Málaga debe ser mirada desde una óptica global y atender el gran abandono que determinados lugares han sufrido durante años. Nuestro compromiso es que esta zona se gane para la universidad, creando espacios sostenibles y de sociabilidad que repercutan en una mejor vida universitaria.</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>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

	<p>En principio no estamos de acuerdo con la tala de árboles, sino en plantar más, pues son muy necesarios en nuestro campus.</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>Estamos totalmente de acuerdo. Hemos tenido cuatro años un Vicerrectorado de Transformación Digital y, lamentablemente, no se ha avanzado nada al respecto.</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>Nosotros vamos a estudiar todas las posibilidades existentes y vamos a apostar por ampliar la capacidad de almacenaje siguiendo el modelo de otras universidades. En un mundo digital esta no puede ser una barrera para nuestro trabajo.</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 visión de las deficiencias de la Universidad, como hemos indicado en una pregunta anterior, debe ser global. Hay que ir de lo urgente a lo importante para poder dar respuesta al gran estado de abandono que algunos edificios han sufrido estos años.</p> <p>Haremos un plan para disminuir el déficit y un plan de inversiones que tendremos que negociar con la Junta de Andalucía. En cualquier caso, trataremos de disminuir el presupuesto de festivales, eventos, y de la FGUMA, para poder acometer las reformas tan necesarias y urgentes de algunos edificios.</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>Es cierto que tener un punto 24 h. en cada edificio puede ser excesivo y podríamos administrar esos recursos reduciendo en algunos centros el personal de seguridad fijo y crear más patrullas itinerantes por el campus. También es excesivo lo que la empresa de seguridad cobra por refuerzo en determinadas ocasiones cuando se podía reforzar determinados lugares durante las horas de un evento con personal desplazado de otro sitio. Es una de las medidas de ahorro a estudiar. Debemos realizar un estudio serio de seguridad en ambos campus y renegociar con la empresa la distribución del personal de seguridad que obligatoriamente asume la UMA para una mayor eficacia.</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 tengáis 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</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

	cocinas de los distintos centros de la UMA? Hasta ahora ninguna de estas cosas se está haciendo.
	Sí, sin lugar a dudas, es necesario controlar el servicio que ofrecen las contratas, mediante encuestas a los usuarios y más controles sanitarios. Nuestra apuesta es decidida por fomentar los productos de proximidad, y un compromiso claro con nuestro personal de la UMA es mejorarle la vida también en este apartado. Tanto los horarios, como la calidad de los servicios de bares y cafetería se corresponden con puntos de nuestro programa en al área de vida saludable.

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>Sí, sin lugar a dudas 7 años es un periodo demasiado largo y muchos PDI que son activos en sus áreas realizan estancias y movilidades mediante diversos programas, lo que es bueno y positivo. Por tanto, esta candidata se compromete a modificar esta medida y disminuir notablemente el periodo de 7 años.</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>Nuestra candidatura va a estudiar el personal existente de 60 y más años y les va a ofrecer una paulatina disminución docente. Nuestra propuesta pasa por reconocer el esfuerzo realizado en años anteriores y promover un contexto idóneo que facilite su permanencia en nuestra Universidad. Nosotros valoramos y reconocemos el talento de este importante grupo de personas a los que la UMA les debe tanto.</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>Según indicamos en nuestro programa, reduciremos la jornada con permiso retribuido para PDI y PTGAS en un 5% con niños menores de 3 años y en un 3% para trabajadores de la UMA con hijos menores de 12 años o mayores en situación de dependencia acreditada a su cargo. En el caso del personal docente, esta reducción se hará efectiva de modo proporcional en su POD.</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

INFRAESTRUCTURAS	¿Va a favorecer proyectos de infraestructuras de los distintos campus que usen energías renovables?
	Sí. Al respecto, pueden ver nuestro bloque quinto del programa: https://www.conolgasi.com/wp-content/uploads/2023/11/5-olga-programa-uma-sostenible.pdf
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?
	Sí, debería fomentarse la dotación de inventariables en estos casos y, en cualquier caso, dejar los excedentes a disposición de los directores de la formación.
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?
	Se van a agilizar los procesos administrativos en general, como hemos indicado en alguna pregunta anterior. Se va a proceder a definir bien las líneas de actuación de la gestión económica de investigación, unificar los criterios para evitar retrasos innecesarios y que fluya al mismo ritmo que la gestión económica general. En relación a la OTRI, al estar en continuo contacto con nuestro ecosistema productivo, es fundamental que estos procesos sean ágiles, para que incentiven tanto a investigadores como a representantes del sector económico a que realicen trabajos con la UMA. Haremos un esfuerzo prioritario en este sentido.
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?
	En caso de litigio del profesor con una empresa, es cometido de la asesoría jurídica atender al profesor. Solicitaremos a la asesoría jurídica detalle, de manera trimestral, de aquellos procesos abiertos con la Universidad y contactaremos con los miembros del colectivo implicado para conocer su grado de satisfacción.
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?
	Sí, queremos recuperar la figura de los gestores de I+D+i. Vamos a simplificar todos estos procedimientos, reduciendo y unificando trámites. Terminaremos con la gincana burocrática. Todo ello con la suficiente garantía que establecen estos procesos.
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?

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A RECTORA

	<p>Como hemos indicado, una de las medidas que tenemos es facilitar los procesos creando una base de datos conjunta donde, con tan sólo identificarse, los datos se vuelquen automáticamente, así como actualizar y mejorar las plataformas informáticas. Casar estos procesos con los de gerencia para facilitar y agilizar el trámite, no sólo de completar los datos sino de la gestión del pago. Utilizaremos métodos modernos de gestión apoyados en las nuevas tecnologías que nos faciliten estos procesos, tal y como se hacen en otras universidades que conocemos.</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>Como hemos comentado, vamos a facilitar el poder tramitar el pago cuando se reservan por determinadas plataformas y favorecer la organización poniendo a disposición plazas en residencias o mediante convenios con hoteles, cuando la actividad o congreso se organice en Málaga. Crear lazos de colaboración con distintos hoteles en nuestra ciudad nos puede facilitar mucho la organización de este tipo de eventos en sus instalaciones.</p>
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>Sí, vamos a esperar a la nueva Ley Andaluza de Universidades y luego elaboraremos nuestros Estatutos tratando de evitar estos funcionamientos anómalos.</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>Es un tema preocupante para todos los académicos. El número de publicaciones es difícil de precisar, pues depende mucho del área de conocimiento. En cualquier caso, es necesario que los procesos de evaluación de plazas tengan en cuenta la aportación del investigador en sus trabajos.</p> <p>El uso de otra filiación por parte de un trabajador de la UMA en activo, en solitario, es inadmisibles, y sólo doble afiliación en el caso de haber realizado una estancia podría ser aceptable.</p> <p>En nuestro programa apostamos por comportamientos éticos que tengan en cuenta la prevención de malas prácticas. Es muy importante formar en valores a toda la comunidad universitaria. Esta es una de las cuestiones por la que debe ser reconocida nuestra Universidad. Nosotros apostamos por ello y supone programas específicos dirigidos a estudiantes, PDI y PTGAS.</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>Este es un tema que nos preocupa bastante y que vamos a solucionar de una forma prioritaria, de manera que sea sencillo y que no tengamos que pagar más de lo que sea justo.</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>Vamos a optimizar los procesos y reducir la burocracia, lo que redundará en una disminución de los tiempos en todos los procedimientos. Este servicio es fundamental, pues gestiona la entrada del personal a la UMA, no sólo del PSI, también los ayudantes, asociados, etc. Por ello, vamos a fortalecerlo de forma prioritaria durante nuestro mandato.</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

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?
	Pensamos que una parte de nuestro Plan Propio de Investigación debe ser para proporcionar ayudas a los PDI más vulnerables (los que están iniciando la carrera académica), precisamente para impulsarles a su promoción y acreditación.
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?
	Nuestro proyecto se basa en la transparencia como eje fundamental de todo nuestro programa. En este sentido, todos los investigadores/as podrán acceder de forma inmediata a la situación de los recursos asignados en cada convocatoria y a su distribución.
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?
	Evidentemente tenemos idea del concepto de excelencia docente. Lamentablemente, no vemos clara la pregunta y nos gustaría que la aclarasen antes de dar una respuesta inexacta.
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?
	Nuestro proyecto apuesta por recuperar el prestigio de los y las catedráticas de nuestra Universidad, apoyando la creación de escuelas y el sentido comunitario que tiene la carrera docente e investigadora. En los últimos años el modelo universitario individualizado ha dañado muchos de los vínculos entre los miembros de la comunidad universitaria, profesores y alumnos. La ANECA ha contribuido a alienar al personal universitario. En nuestro proyecto para la UMA apostamos por recuperar rituales sociales alrededor de la Universidad, que la prestigien, humanizar la carrera docente e investigadora y dotar de herramientas a los y las catedráticas para crear escuelas de conocimiento que trabajen los ámbitos científicos y humanos de una forma íntegra.
CALIDAD DOCENTE	¿Cómo abordará la creciente inasistencia de los alumnos a las clases?, supone un enorme despilfarro.
	Se trata de una cuestión que se debe abordar de forma seria, casi trascendental. Se debe trabajar conjuntamente, profesorado y estudiantes, sabiendo escuchar más a los estudiantes. Nuestro proyecto apuesta por una escucha activa del estudiantado, abordando este tema de forma monográfica. Al mismo tiempo se debe escuchar, motivar y dotar de las herramientas docentes adecuadas al profesorado, reconociendo a todos los profesores/as que se esfuerzan en su actividad docente. En nuestro programa nos comprometemos en reforzar actividades de comunicación, y desarrollar nuevas fórmulas para llegar a los estudiantes.
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.
	Esta es una cuestión que trataremos cuando se concrete la nueva ley andaluza.

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A RECTORA

PROFESORADO	¿Va a establecer ratios de profesores asociados ajustados al área, teniendo en cuenta que hay áreas que requieren más asociados que otras?
	Queremos recuperar, en colaboración con los departamentos, la figura de asociado como un profesional externo a la UMA que imparte docencia en aquello en lo que es altamente experto. Los asociados deben prestigiarse en nuestra universidad, se trata de personas altamente cualificadas con un alto sentido vocacional, pero debemos controlar bien la entrada de verdaderos asociados.
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?
	Revisaremos la normativa de la escuela de doctorado, siempre garantizando los estándares de calidad. Debemos esperar a conocer los márgenes que nos ofrece la LAU, pero nuestro compromiso con el profesorado en sus primeras etapas en la UMA es muy alto y este será un tema que potenciaremos con los correspondientes controles de calidad, la codirección de tesis en los primeros años como ayudantes doctores es una posibilidad.
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?
	Este tema está en debate a nivel andaluz, tenemos que esperar a la LAU.
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?
	Es un tema que debatiremos con los equipos decanales y los departamentos pero, en principio, parece lógico que el coordinador soporte una carga superior al 50% de la misma.
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?
	Vamos a reformular, en colaboración con los sindicatos, los indicadores de la calidad docente, puesto que las encuestas han quedado obsoletas. En el bloque 4 de nuestro programa puede ver algunas medidas: https://www.conolgasi.com/wp-content/uploads/2023/11/4-olga-programa-gestion.pdf
DOCENCIA	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).
	Sí, vamos a tener en cuenta este aspecto y a revisar el POD.
DOCENCIA	¿Se plantea mejorar los cuestionarios de valoración docente? ¿Cómo piensa hacerlo?
	Vamos a reformular, en colaboración con los sindicatos, los indicadores de la calidad docente, puesto que las encuestas han quedado obsoletas. En el bloque 4 de nuestro programa puede ver algunas medidas: https://www.conolgasi.com/wp-content/uploads/2023/11/4-olga-programa-gestion.pdf

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

<p>PROFESORADO</p>	<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>Se espera de manera inminente la convocatoria de los complementos con efectos a partir del próximo 1 de enero, poniendo fin a esta situación de desagravio.</p>
<p>ESTABILIZACIÓN INVESTIGADORES</p>	<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>
	<p>Nuestra intención es dar continuidad a todos los contratos, buscando una solución legal a través del plan propio (de manera urgente) y a largo plazo vía plaza de PDI laboral/funcionario. Lo llevamos en nuestro programa. Nuestra apuesta por el talento y la estabilización es muy clara, y más si cabe teniendo en cuenta el envejecimiento en general de nuestra plantilla en los próximos años.</p>
<p>ESTABILIZACION</p>	<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>Nuestro objetivo es ayudar y dignificar a los asociados verdaderos, pues son muy importantes para nuestra Universidad. A los PSI el objetivo es ayudarles a promocionar. Una universidad competitiva no puede abusar de esta figura precaria, por tanto vamos a ayudar a que se acrediten y se estabilicen.</p> <p>Tenemos que esperar a la ley andaluza que regulará estas figuras laborales desconocidas. Nuestro objetivo es dar todas las opciones a este profesorado para que puedan desarrollar su propio tipo de carrera docente e investigadora.</p>
<p>ESTABILIZACION</p>	<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>Vamos a esperar a ver la evolución del nuevo proceso de evaluación puesto en marcha por el actual Vicerrectorado de PDI. Si no fuese satisfactorio, habría que reformularlo. Para esta cuestión buscamos procesos más ágiles de gestión y el reconocimiento de las comisiones encargadas de este proceso de selección.</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A RECTORA

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>¿Sabén 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>¿Sabén las personas candidatas al Rectorado cuánto personal tiene en la actualidad con esta figura de contratación?</p> <p>¿Sabén el impacto en la salud mental que tiene esta clase de precariedad laboral?</p>
	<p>Es nefasta e inadmisibles la situación de precarización que sufre nuestra plantilla, nuestra intención es estabilizar a todos los que cuenten con la correspondiente acreditación en el menor tiempo posible.</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>Vamos a tratar de aumentar el Plan Propio de Investigación para paliar esto, por ejemplo, recortando el presupuesto de la FGUMA.</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>Vamos a revisar al alza las retribuciones mínimas anuales.</p>
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>Sí, vamos a tratar de equiparlos.</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>Vamos a tratar de aumentar el Plan Propio de Investigación para paliar esto, por ejemplo, recortando el presupuesto de la FGUMA. Nuestra apuesta por la mejora de la financiación es uno de los ejes básicos de nuestro programa, que se conseguirá de forma realista con un uso más eficiente de los recursos, aumentando los fondos destinados a esta partida de forma prioritaria, e incentivando colaboraciones y búsqueda de nuevas vías de financiación externa.</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>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

	<p>Trataremos de estudiar el problema con el Distrito Único Andaluz y ampliar el número de plazas en las titulaciones más demandadas.</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>Sí, vamos a revisar la normativa en colaboración con centros y departamentos, quizá exigir a los alumnos una nota mínima para poder optar a dicha evaluación.</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.</p> <p>¿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>Efectivamente, es una situación discriminatoria, revisaremos la normativa al respecto. Nuestro proyecto es especialmente sensible a estas situaciones, que vigilarémos muy especialmente y apoyaremos de forma decidida la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.</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.</p> <p>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.</p> <p>¿Qué piensan hacer para evitar que currículos con méritos fraudulentos ganen plazas o premios de doctorado etc. en la Universidad de Málaga?</p>
	<p>Vamos a incorporar en la evaluación de méritos que sea preciso explicar, en cada mérito, cuál fue exactamente la participación del candidato/a en el mismo. Vamos a estudiar tener en cuenta otros parámetros, como número y orden de autores etc.</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>Estamos comprometidos con la mejora de la gestión, en general, y con la económica de la investigación, en particular.</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

	<p>Vamos a hacer un estudio detallado de todos los procesos con el fin de reducir la carga burocrática, de tal manera que las tareas de gestión las asuma el PTGAS. Para lo cual lo reforzaremos con personal suficientemente formado y con las herramientas informáticas necesarias.</p> <p>Activaremos la figura de Gestor de I+D para ayudar en la gestión de proyectos.</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>Nuestro proyecto contempla, por un lado, aligerar y facilitar esta carga de trabajo y, por otro, el reconocimiento de las personas que se implican en ella. Se introducirán estas labores en las reducciones docentes.</p>

Preguntas de ámbito PTGAS

Asunto	Texto de la pregunta
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿A quién nombrará como Secretario/a General?
	En nuestro proyecto pensamos más en el perfil de las personas que van a ocupar un cargo, que en el nombre concreto, pero siempre con la seguridad de que será una persona altamente cualificada para asumir esta responsabilidad.
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿Quién será el/la Gerente?
	Al igual que en la anterior pregunta, en nuestro proyecto pensamos más en el perfil de las personas y, en el caso concreto de la figura de Gerente, tenemos claro que en la estructura de Gerencia hay PTGAS lo suficientemente preparado para asumir la responsabilidad de ponerse al frente de Gerencia.
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?
	En nuestro proyecto no hay incluida ninguna persona del anterior equipo de gobierno y, por supuesto, no vamos a asignar ningún otro puesto ni al anterior Vicegerente de RRHH ni a ninguna otra persona.
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?
	Evidentemente la RPT no puede estar de espaldas a los Estatutos y todas las figuras que estén incluidas en nuestra norma deberían respetarse, más aún cuando se trata de un menoscabo en la carrera profesional del PTGAS.
ESTRUCTURA ORGÁNICA	¿Tiene previsto mantener el actual organigrama del Vicerrectorado de Estudiantes?

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A RECTORA

	<p>En nuestro programa tenemos publicada la propuesta de estructura de consejo de dirección y de nuevas competencias que en el caso concreto de la pregunta sería, Estudiantes, alumni y empleo.</p>
CIBERSEGURIDAD	<p>¿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?</p>
	<p>Una de las primeras medidas que vamos a tomar es hacer un análisis exhaustivo de todos los puestos de trabajo de la Universidad, por servicios, departamentos, centros, unidades y, a partir de ahí, elaborar una RPT acorde a las necesidades reales y actuales.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>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).</p>
	<p>Esta pregunta se puede responder al igual que la anterior, haciendo un análisis exhaustivo de todos los puestos de trabajo, por servicios, departamentos, centros, unidades y, a partir de ahí, elaborar una RPT acorde a las necesidades reales y actuales.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>¿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.</p>
	<p>Un problema que tenemos con la actual plantilla es el envejecimiento y en algunos puestos de trabajo sería esencial que el personal se pudiera acoger a la jubilación parcial, pensamos que debe ser una medida a adoptar para el PTGAS laboral. Lamentablemente, la legislación no permite aplicarla al PTGAS funcionario.</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>Este asunto lo tenemos que negociar en estrecha colaboración con las organizaciones sindicales, con diálogo y total transparencia.</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>Uno de los puntos más fuertes y que creemos con más firmeza, es en la implicación del PTGAS en los órganos de gobierno. Es necesario que estén presentes, y con voto, para la toma de decisiones que en la mayoría de los casos gestiona este colectivo. Hay que hacer un estudio de los recursos humanos de la plantilla en general, y en particular del PTGAS para una mejor distribución.</p> <p>Sin lugar a dudas, hay que atender aquellos servicios cuyas plazas por bajas o jubilación están sin cubrir. Es necesario realizar una nueva RPT basada en el mapa real de la plantilla de la Universidad y sus necesidades. Hay que ir a los servicios, investigar, preguntar, escuchar a los compañeros y testear la necesidad real para dar respuesta. No va a ser un proceso rápido, ya que es necesario hacerlo de manera seria y cuidada, pero sí puede ser el punto de inicio de un verdadero cambio para la plantilla.</p>

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

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.
	Nuestro compromiso es la elaboración de un reglamento de PTGAS durante el primer año de mandato, con el fin de establecer normativas claras y transparentes y que vengan reflejadas todas las circunstancias que se puedan producir.
GESTIÓN DE RRHH PROMOCIÓN	¿Cómo va a enfocar la promoción interna del PTGAS funcionario?
	Realizaremos una asignación de requisitos y méritos específicos a cada puesto de la Relación de Puestos de Trabajo para garantizar un desempeño óptimo y una evaluación justa del personal, y TRANSPARENTE.
GESTIÓN DE RRHH PROMOCIÓN	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.
	Haremos una previsión anual para planificar la oferta de empleo público, los procesos de promoción interna y las vacantes en concurso, asegurando una gestión eficiente y transparente de las plazas disponibles.
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?
	Como no podemos esperar a que se negocie de manera conjunta con todas las universidades públicas de Andalucía, tenemos que adelantarnos y buscar y negociar una solución entre todas las partes implicadas. Hemos pensado en desarrollar un reglamento. La carrera horizontal se articulará mediante seis tramos para cada subgrupo de clasificación profesional. El acceso a los diferentes tramos será voluntario y consecutivo, y una vez alcanzados se considerarán consolidados. La evaluación se efectuará mediante la valoración de la formación que mejore la capacitación profesional.
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?
	Realizaremos un análisis exhaustivo de los puestos creados para la gestión científico-técnica de proyectos de investigación y determinaremos cuáles de ellos deben convertirse en estructurales y ser cubiertos mediante concursos de méritos ordinarios.
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.
	Una vez realizado el análisis que hemos comentado en la pregunta anterior, únicamente se realizarán contratos con cargo al capítulo VI para la gestión científico-técnica de proyectos de investigación y nunca para puestos de naturaleza estructural.
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?
	Las contrataciones que se tengan que hacer para cubrir las necesidades de los servicios se realizarán utilizando las bolsas de trabajo de una manera transparente y siguiendo el reglamento del PTGAS.

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A Rectora

	Únicamente se realizarán contratos con cargo al capítulo VI para la gestión científico-técnica de proyectos de investigación y nunca para puestos de naturaleza estructural.
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?
	Hay algunas bolsas de trabajo actualmente que no tienen mucho sentido en el contexto actual, pensamos que es preferible ofrecer la posibilidad de promoción al personal fijo actual.
TELETRABAJO	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?
	Nos comprometemos a regular el teletrabajo en un plazo de seis meses. Determinaremos de manera objetiva, los puestos de trabajo en los que se pueda aplicar el teletrabajo como una forma de prestación de servicios en la Relación de Puestos de Trabajo. La inclusión del teletrabajo en la planificación de los puestos asegurará su viabilidad y eficiencia.
TELETRABAJO	¿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? 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. 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.
	Efectivamente, el teletrabajo contribuye a disminuir el impacto ambiental y los gastos, tanto del trabajador como de la empresa. Pensamos que en el contexto actual y con las herramientas de las que disponemos no se puede concebir la gestión de la Universidad sin la implementación del teletrabajo de una manera eficaz.
CONCILIACIÓN	¿Qué opina sobre la jornada laboral de cuatro días que está establecida en algunas otras Universidades?
	Nos comprometemos a negociar un plan piloto de la semana laboral de 4 días para analizar su viabilidad. Respetaremos el número de horas de trabajo por semana y nos aseguraremos de que los servicios se presten de manera eficiente de lunes a viernes.
RECUPERACION DERECHOS	¿Piensan recuperar el horario reducido en los meses de verano?
	Una vez que recuperemos la libre elección del periodo de vacaciones, pondremos en marcha la recuperación del horario reducido durante los meses de verano.
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.

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A RECTORA

	Una de nuestras prioridades será la recuperación de la libre elección del periodo de vacaciones.
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.
	Conocemos perfectamente la problemática de los Técnicos Auxiliares de Jardinería y nos comprometemos a solucionarlo de una manera prioritaria.
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?
	Nos comprometemos a publicar un cronograma orientativo de los procesos selectivos, el cual se actualizará de forma permanente para brindar una guía clara a las personas interesadas en participar en diferentes procesos.
CONTRATAS	¿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?
	Estamos completamente en contra de la privatización de servicios y de que empresas externas asuman tareas que son propias del PTGAS.
PRODUCTIVIDAD	¿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?
	Estamos completamente comprometidos y dispuestos a hacer todo lo que esté en nuestras manos para conseguir que se cumpla con el quinto tramo de productividad y sus correspondientes atrasos.
FUNCIONARIZACIÓN	¿Abandonará la propuesta actual de funcionarización del PTGAS laboral? ¿Piensa negociar otra en diferentes condiciones?
	Nuestra intención es darle un impulso al proceso de funcionarización para el PTGAS laboral, promoviendo la estabilidad y profesionalización de todo el personal. La funcionarización se puede abordar de diferentes maneras y nosotros no pensamos hacer uso de los complementos personales no absorbibles, que no benefician a una parte de la plantilla.
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?
	Este asunto lo tenemos que negociar en estrecha colaboración con las organizaciones sindicales, con diálogo y total transparencia.
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?
	Crearemos la Unidad de Coordinación y Organización Administrativa, con el objetivo de mejorar la estructura organizativa y optimizar la coordinación entre los diferentes servicios de nuestra Universidad.

RESPUESTAS DE OLGA GUERRERO CANDIDATA A RECTORA

FORMACIÓN	¿Tendremos planes de formación más profesionales y útiles que los actuales? ¿Fomentarán el aprendizaje en idiomas en horario laboral?
	<p>Nuestro compromiso es incrementar de manera progresiva el presupuesto destinado a la formación del PTGAS.</p> <p>Implementaremos un programa enfocado al desarrollo de competencias directivas para el PTGAS, que permitirá fortalecer las habilidades de liderazgo y gestión de nuestro personal, promoviendo la eficiencia y la innovación en los procesos.</p>
FORMACIÓN	En el apartado de Formación, ¿hay pensado realizar cursos de formación más específicos e innovadores para los puestos de STOEM mantenimiento?
	Presentaremos una oferta formativa completa y especializada, que contribuya al desarrollo profesional y a la mejora continua del personal.