

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?
	Por la experiencia de haber formado parte del equipo de gobierno de la universidad tengo un conocimiento directo del diagnóstico institucional de la UMA, particularmente en lo que se refiere a la investigación, pero también en otros aspectos de la universidad. No obstante, hay algunos otros asuntos que, a pesar de haber solicitado la información actualizada (por ejemplo, de la situación económica), no he tenido respuesta. La estructura, objetivos y propuestas del programa electoral se han elaborado a partir del diagnóstico institucional efectuado por el candidato y su equipo. No obstante, será una prioridad actualizar el diagnóstico a la realidad que nos encontremos cuando lleguemos al rectorado.
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Tiene elaborado o piensa proponer un nuevo Plan Estratégico?
	El programa electoral de mi candidatura está basado en el diagnóstico institucional y está planteado para dar respuesta a las necesidades de la comunidad universitaria. Planteamos ocho líneas estratégicas a incluir en un plan evaluable con indicadores: Política docente y ordenación académica; PDI; Investigación; Transformación digital; PTGAS; Transferencia e innovación; Igualdad, acción social y salud; Infraestructura y sostenibilidad; Internacionalización; Cultura; Deporte; Comunicación y relaciones institucionales. En las propuestas para cubrir los objetivos de las líneas del programa se detallan numerosos aspectos estratégicos que se agruparán, con una estructura similar, en el correspondiente Plan Estratégico al inicio del mandato.
POLITICA UNIVERSITARIA	Transparencia, Compliance, Código Ético, ¿qué contenidos incorpora su programa?
	La transparencia va a ser objetivo transversal y prioritario de todas nuestras acciones, tanto en lo que se refiere a la gestión financiera como a la totalidad de nuestras líneas estratégicas, desde la gestión del PDI a la internacionalización o la cultura. En el programa se contempla la elaboración de un nuevo código ético que amplifique los compromisos de ejemplaridad, integridad institucional y buen gobierno de los cargos de gestión y gobierno de la UMA. El objetivo 5 previsto en el programa para la Secretaría General y Servicios Jurídicos se refiere a la rendición de cuentas y al cumplimiento normativo (compliance).
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Cuál sería su organigrama de su futuro equipo de gobierno?

	<p>En este momento de la campaña no considero que sea el momento de decir cuál será, pero será consecuente con la estructuración del programa electoral, como no podría ser de otra forma.</p> <p>Sí puedo decir que estará formado por personas con amplia y acreditada experiencia en la universidad, sin lastres ni ataduras con equipos de gobierno anteriores.</p>
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Qué importancia va a tener la Cooperación Internacional en su mandato?
	<p>Vamos a impulsar iniciativas en el ámbito de la Cooperación Internacional al Desarrollo como las siguientes:</p> <p>Crearemos la Oficina de Cooperación Internacional al Desarrollo (OCID) para que pueda dar un apoyo logístico, de gestión y de coordinación a los proyectos de cooperación internacional al desarrollo.</p> <p>Incentivaremos la participación del profesorado en los proyectos de cooperación internacional.</p> <p>Flexibilizaremos la adaptación según las necesidades del número de estudiantes que participen en proyectos de cooperación internacional.</p> <p>Incrementaremos el compromiso de la UMA con la Cooperación Internacional al Desarrollo, alineándolo con las directrices fijadas por la CRUE y otros agentes, como la Junta de Andalucía, ayuntamientos, Diputación, ONG, etc.</p> <p>Información más detallada puede verse en el programa, particularmente en la línea estratégica de internacionalización.</p>
POLITICA UNIVERSITARIA	¿Qué propone para que la Universidad colabore con los Objetivos de Desarrollo Sostenible?
	<p>Potenciaremos programas para fomentar la capacidad emprendedora o la resolución de problemas para el desarrollo sostenible como elemento esencial de la formación del estudiantado de cara a la captación de talento por parte de la Administración General del Estado, de empresas, y entidades y organizaciones sociales.</p> <p>Fomentaremos la inclusión de contenidos y competencias ambientales y de vida saludable en la oferta formativa. En este sentido, se usará el sistema de microcredenciales siguiendo para ello las recomendaciones que a nivel nacional se reciban desde la CRUE.</p> <p>Fomentaremos la participación del estudiantado en las políticas de sostenibilidad medioambiental y acción social, en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la agenda 2030 de la ONU.</p> <p>Impulsaremos actividades en cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, a través de la cooperación internacional universitaria para la solidaridad y el desarrollo, mediante las acciones contempladas en el Plan Estratégico de Internacionalización y Cooperación 2024-2030.</p> <p>Impulsaremos en la UMA el conocimiento y comprensión de los ODS y la agenda 2030. Realizaremos periódicamente, en cada uno de nuestros campus, jornadas de sensibilización relacionadas con los ODS. Potenciaremos la integración de los ODS en los planes de formación de PTGAS y PDI. Impulsaremos la creación de asociaciones de estudiantado vinculadas con los ODS y la agenda 2030.</p> <p>Estableceremos colaboraciones con ayuntamientos, administraciones, empresas, asociaciones u otras organizaciones para poner en marcha investigaciones sobre desarrollo sostenible.</p>
CENTRO INTERNACIONAL DE ESPAÑOL	¿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>En los últimos años no se puede afirmar que el CIE haya sido un centro abandonado, más bien al contrario. Los cambios adoptados avalan esta afirmación. No obstante, dos medidas son urgentes de tomar: cambio de ubicación del centro, por una parte; y ordenación de su régimen jurídico, por otra. Sobre esta última cuestión es necesario asumir un régimen jurídico claro, unívoco y transparente para adaptarlo a una universidad moderna, además de ofrecer una seguridad a sus trabajadores y una prestación óptima del servicio público.</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>Vamos a vigilar que el nuevo modelo de financiación de la Junta de Andalucía, que se ha empezado a aplicar ya en 2023, cumpla la LOSU y tengamos una financiación pública suficiente. En cualquier caso, buscaremos otras fuentes de financiación públicas y privadas para extender el proyecto de una UMA líder. Así lo hemos reflejado en el programa electoral, tanto en el ámbito de la formación y docencia como en la investigación y transferencia, sostenibilidad, cultura, etc.</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>La UMA va a seguir siendo la Universidad de Málaga por oferta y prestigio en todos los niveles. No nos preocupan las universidades privadas, siempre que nuestra UMA cuente con una financiación adecuada. Es más, las universidades privadas nos dan la oportunidad de dar más visibilidad a nuestras muchas fortalezas.</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>La gerencia de nuestra universidad ha gestionado esta suspensión de forma desafortunada tanto en el fondo como en las formas. Desde que tuve conocimiento de esta suspensión, por cierto, a través de un compañero, me puse a trabajar junto a mi equipo para buscar alternativas a esta suspensión para que el personal funcionario (PDI y PTGAS) recuperen este derecho. Dos son las propuestas con las que estamos trabajando, entre otras:</p> <p>A) La posible solución para el PTGAS podría ser más sencilla ya que a mediados de diciembre de 2023 entra en vigor la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía que permite el establecimiento de este premio de jubilación a través de desarrollo reglamentario. Por ello, y junto con los representantes de los trabajadores, se estudiará la elaboración de una Normativa que desarrolle el artículo 70 de la Ley 5/2023, de 7 de junio, de la Función Pública de Andalucía para el personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario de la Universidad de Málaga. Esta medida podría sustituirse por la que a continuación se expone.</p> <p>B) Para el PDI funcionario (o laboral), también con la negociación con los representantes de los trabajadores, la reinstauración del plan de jubilación pasaría por la suscripción de un plan de pensiones ya que ello está previsto para el personal funcionario en el Estatuto Básico del Empleado Público, en la Ley de Función Pública Andaluza y en las normas nacionales que regulan los planes y fondos de pensiones. Todo ello, repetimos, como resultado de la negociación con los representantes de los trabajadores.</p>

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

	<p>Por supuesto, en todo este proceso no puede dejarse de lado a los empleados públicos que se han visto afectados por la sentencia del Tribunal Supremo de marzo de 2023, y por tanto hay que tenerlos en cuenta para que no pierdan este premio.</p>
GESTIÓN ECONÓMICA	<p>La UMA está atravesando actualmente una situación económico-financiera complicada. ¿Qué medidas piensa adoptar para solucionar o mejorar esta situación? ¿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>Hay que devolver el presupuesto de la UMA a la senda de la estabilidad y sostenibilidad financiera a medio plazo. Para ello, habrá que optimizar el uso de nuestros recursos financieros y humanos, analizando las posibles duplicidades e ineficiencias, con el propósito de reducirlas o eliminarlas.</p>
GESTIÓN ECONÓMICA	<p>Muchos se quejan y critican la burocratización y el mal funcionamiento de determinados servicios, pero sin ofrecer soluciones. En el caso específico del Área Económica, ¿qué tres medidas concretas aplicarían a corto y medio plazo para revertir la situación? Y en relación con lo anterior, ¿con qué equipo cuenta para llevarlas a cabo?</p>
	<p>Entre las medidas que vamos a adoptar estarían las siguientes: Vamos a revisar completamente nuestra normativa interna para eliminar trámites innecesarios, siempre en el cumplimiento de la ley. Vamos a dar más competencias al PTGAS de los Departamentos, que podrá asumirlas de manera voluntaria, con el consiguiente reconocimiento profesional. Vamos a llevar al servicio de gestión económica de la investigación a las dependencias del Vicerrectorado de investigación. Llevaremos a cabo una completa renovación del equipo de la Gerencia.</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? 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. 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 gestión de la investigación requiere una atención especial, tanto por el volumen de financiación que gestiona como por los trámites específicos de gestión y justificación de fondos. En cualquier caso, vamos a revisar los procedimientos y, si es necesario, reorganizaremos los recursos en aras de una mayor simplicidad y eficiencia. Promoveremos la coordinación horizontal entre el PTGAS de diferentes servicios y unidades administrativas con objeto de optimizar la gestión de la investigación y de la docencia fomentando la interrelación entre todo el equipo humano de la UMA. Contemplaremos la incorporación de nuevos puestos especializados en la unidad de gestión de la investigación para apoyar al personal investigador durante todo el proceso de solicitud y desarrollo de un proyecto, con objeto de que las tareas administrativas sean responsabilidad del PTGAS en lugar del personal investigador. Trasladaremos el Servicio de Gestión Económica de la Investigación al Vicerrectorado de Investigación y Transferencia garantizando con ello la optimización de la gestión de la investigación desde el punto de vista administrativo y económico, simplificando los procesos establecidos para la misma. Dentro de la línea estratégica de Transformación Digital, mejoraremos y crearemos nuevas herramientas y servicios de soporte a la gestión de la investigación y la transferencia, buscando la simplificación de tareas de gestión del PDI y PTGAS.</p>

<p>GESTIÓN ECONÓMICA</p>	<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>
	<p>Ciertamente las cuantías de las dietas en determinadas ciudades como Madrid, Barcelona o Málaga son claramente insuficientes e impulsaremos su actualización en los foros adecuados dentro de nuestras posibilidades.</p> <p>Trabajaremos, en colaboración con otras universidades para actualizar el real decreto mencionado.</p>
<p>FGUMA</p>	<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 de Andalucía -como se ha informado por la UMA, la FGUMA y la prensa en general- ya ha autorizado la impartición de los tres ciclos de FP. Ello nos convierte en la primera universidad pública española en conseguir esta modalidad de autorización. En este momento nueve universidades públicas de nuestro país están iniciando este procedimiento.</p>
<p>FGUMA</p>	<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>Varias aclaraciones deben hacer en relación con el contenido de esta pregunta. La primera es que la FGUMA no es deficitaria. En este momento la UMA soporta solo el 30 por ciento de los presupuestos de la FGUMA (como se puede comprobar en los presupuestos aprobados y publicados), el resto del presupuesto es cubierto por la actividad e ingresos generados por la propia FGUMA. Además, en ese 30 por ciento hay que incluir las cantidades de los patronos privados de la FGUMA recibidas por la UMA. La FGUMA ha presentado unas cuentas saneadas y un equilibrio presupuestario en los últimos 8 años, solo la pandemia generó un desequilibrio en varias anualidades debido al ERTE (100%) y a la situación económica de la propia universidad que repercute en las encomiendas de gestión.</p> <p>Por otra parte, la UMA decidió como línea de actuación que determinadas actividades y servicios que imparte la FGUMA se realicen por debajo de los costes, con la intención de facilitar e impulsar, con ello, la formación del personal de la UMA (idiomas, cursos de formación, traducción...), así como la prestación de servicios generales (enfermos oncológicos, investigadores y ensayos clínicos, producción de radiofármacos...). No nos cabe duda de que se podría generar un importante incremento de los ingresos si se cobrara la formación de idiomas, las traducciones o las pruebas oncológicas, por citar algunos ejemplos, a precio de mercado, pero ello nos alejaría mucho de los fines de las universidades públicas.</p> <p>Además, la FGUMA tiene una actividad muy destacada vinculada y orientada a la investigación y a la docencia (no reglada). Puede consultarse la memoria del CIMES y las actividades incluidas en su Plan de Actuación anual. En definitiva, no debería calificarse como deficitaria la situación de la FGUMA a tenor de sus presupuestos, sobre todo si se considera como un servicio público y no como una empresa privada. La FGUMA es un activo de la UMA, modelo de gestión para el resto de las fundaciones de universidades públicas en la actualidad, como ha quedado plasmado en diferentes distinciones y reconocimientos (en este momento existen 56 fundaciones universitarias en nuestro país). Ello implica que, con independencia de las correcciones que haya que realizar en su funcionamiento, la idea es fortalecer su actuación como instrumento operativo de la UMA.</p>
<p>INFRAESTRUCTURAS</p>	<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>

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

	<p>Estamos perfectamente al tanto y en la sección de estudiantado de nuestro programa están recogidas las medidas de inversión a llevar a cabo en los próximos seis años.</p> <p>En el caso concreto de la residencia que se menciona, en nuestro programa electoral figura lo siguiente: Mejoraremos la Residencia Universitaria Jiménez Fraud a medida que sea posible, adaptándola a las necesidades de sus residentes, y potenciaremos la firma de convenios con residencias privadas que permitan el acceso a estudiantes de la UMA a precios razonables.</p> <p>En el programa se recoge la elaboración un Plan Director de Necesidades de Centros que recogerá este tipo de necesidades no solo de la residencia sino de toda la UMA. Se analizarán todas las acciones recogidas, se priorizarán y, en función de la disponibilidad económica, se irán acometiendo.</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 conocida por todos la delicada situación financiera de la UMA. Lo prioritario ahora es garantizar el pago de las nóminas. Todo lo demás está supeditado a esa cuestión. Tenemos muchos proyectos de infraestructuras, de renovación o de mantenimiento de las existentes. Plantearemos una relación de prioridades en infraestructuras y las iremos dotando en función de nuestras posibilidades financieras.</p> <p>En el programa electoral incluimos la prioridad de la dotación de mobiliario del nuevo Pabellón de Gobierno para poner en uso un edificio que lleva varios años construido.</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 el programa está recogido la creación de una Oficina de Sostenibilidad Medioambiental que planificará todo lo relacionado con medio ambiente y eficiencia energética.</p> <p>También se recoge la creación de la Comisión de la Energía que colaborará en la elaboración de un plan que promueva la utilización de energías renovables y sostenibles que ayuden a reducir nuestra huella de carbono. Para este fin, buscaremos ayudas de financiación (nacionales y europeas) e iniciativas privadas que ayuden al despliegue de dichas acciones, por ejemplo, mediante instalaciones fotovoltaicas en las cubiertas o fachadas de los edificios de la UMA o como marquesinas fotovoltaicas en aparcamientos.</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>Serán actuaciones que de modo natural aparecerán en el Plan Director de Necesidades de Centros y se acometerán a lo largo del mandato. En nuestro programa hemos previsto construir un edificio de aparcamientos, la renaturalización del Bulevar Louis Pasteur y la descarbonización del Campus de Teatinos.</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>Hay una necesidad de trasladar el Herbario fuera de la Facultad de Ciencias y, para ello, en el programa electoral se indica que promoveremos la construcción de un edificio que permita realojar el actual tratándolo de ubicar en un lugar que le dé la visibilidad que este tipo de infraestructuras merece.</p> <p>Una de las propuestas que se ha manejado ha sido la de ubicarlo en la parcela que indica, en una superficie de 600 m² aproximadamente que se necesitarían. Por ahora solo una propuesta de espacio en la que podría ser factible su construcción, aunque la edificabilidad</p>

	<p>de la parcela está agotada y se tendrían que hacer gestiones con la Delegación de Urbanismo para solicitar un aumento de la misma.</p> <p>El espacio también alojaría un Museo de la Ciencia, lo cual sería un atractivo más la para la UMA y para la ciudad de Málaga.</p> <p>De llegar a ejecutarse la actuación, los árboles se trasplantarían a otras zonas del campus.</p> <p>Otra posible ubicación que se ha barajado ha sido el aparcamiento de la Facultad, haciendo una planta de aparcamiento subterráneo y el edificio encima, pero de mayor coste económico.</p> <p>Por otro lado, el programa de gobierno explícitamente recoge:</p> <p>Fomentaremos la descarbonización de los Campus apostando por la movilidad sostenible entre edificios. Promoveremos la creación de nuevas Islas Verdes en los entornos de todos los Centros, así como la de Sendas Verdes que los unan mediante sombra natural a base de árboles. Esto permitirá un desplazamiento a pie de la comunidad universitaria por el campus, promoviéndose así también un estilo de vida saludable.</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>En nuestro programa nos comprometemos a unificar la web de la UMA por colectivos, de manera que cada colectivo disponga en el mismo sitio de toda la información que le interesa y pueda resolver sus trámites de manera especializada, ágil y simplificada.</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>Vamos a replantear el servicio de correo electrónico, tanto en la reglamentación del mismo como en la dotación de capacidad suficiente y la consideración de la integración con correos externos como los ofrecidos por Microsoft o Google, tal y como ya han hecho otras muchas universidades. El modelo final será el resultado del análisis que se realizará e inicialmente nos planteamos un modelo mixto. En nuestro programa, línea estratégica de transformación digital, la medida 6.2 establece: "Adoptaremos en mensajería electrónica nuevos enfoques que permitan mayor flexibilidad a nuestros colectivos, especialmente al de estudiantes, habituado a ecosistemas de comunicaciones donde el correo electrónico es un elemento más, y muchas veces menor."</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 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>Soy conocedor de estos problemas, es más, posiblemente sea más eficiente rehabilitar un edificio que construir uno nuevo. Conforme nuestra situación financiera lo permita tenemos que modernizar y adecuar nuestras estructuras.</p> <p>El Plan Director de Necesidades de Centros dará completa respuesta y solución a este tipo de problemas.</p> <p>A este respecto en nuestro programa de Infraestructuras podrá encontrarse información más detallada de la rehabilitación y mantenimiento de edificios existentes.</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>

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

	<p>¿No piensa que sería suficiente con una patrulla que estuviese en vigilancia y aviso para el campus de Teatinos?</p>
	<p>Evidentemente ni el estudiantado ni el resto de miembros de la comunidad universitaria pueden considerarse conflictivos. Dentro de la nueva gobernanza vamos a hacer un profundo análisis de la situación de todos los contratos y servicios externos para garantizar la máxima eficiencia. Sirva como ejemplo que, sin duda alguna, veo más necesario disponer de vigilancia con personal de seguridad en centros críticos como por ejemplo el edificio que alberga el Servicio Central de Informática y el SCAi.</p> <p>En cualquier caso, analizaremos la situación y tomaremos la decisión que corresponda tratando siempre de redistribuir el personal de la forma más eficiente posible.</p>
<p>COMEDORES</p>	<p>La calidad del servicio de comedores de la UMA se ha resentido bastante en los últimos años ¿vais a ordenar que se realicen inspecciones periódicas y anónimas? ¿vais a prohibir que el pescado ofrecido a menudo proceda de caladeros sospechosos, como la panga, o sea de escaso valor nutritivo, como la tilapia, y que, además, en el menú figuran como si fueran gallo, dorada, merluza, etc. engañando a los usuarios de la UMA? ¿vais a exigir a los comedores que ofrezcan el menú del almuerzo hasta la hora del cierre, o sea, hasta las 16 y no que después de las 15:30 ya tengas que comer los restos de lo que ellos digan? ¿vais a hacer encuestas periódicas entre los usuarios para tener idea de lo que se "cuece" en las cocinas de los distintos centros de la UMA? Hasta ahora ninguna de estas cosas se está haciendo.</p>
	<p>En mi talante, más que prohibir, está el cumplir. Haré que se cumpla con que las cafeterías ofrezcan un servicio de calidad y que cualquier miembro de la comunidad universitaria pueda sentirse orgulloso de ese servicio. Servicio ofrecido mediante concesión administrativa pero que debe ser conforme a cumplir con la calidad que la comunidad se merece.</p> <p>Como bien plantean en su pregunta, existen herramientas para hacer un seguimiento y valoración del servicio. En relación con los comedores universitarios, nuestro programa electoral incluye las siguientes propuestas:</p> <p>Promoveremos que cada centro tenga un servicio de cafetería cercano. Supervisaremos, con la participación del estudiantado, la calidad y sostenibilidad de comedores y cafeterías, fomentando el Comercio Justo y la oferta de productos de Km 0. Al mismo tiempo, reforzaremos la oferta de máquinas expendedoras de comida y bebidas, dando prioridad a los productos saludables.</p> <p>Fomentaremos la posibilidad de opciones de menú alternativas, como las destinadas a personas celíacas o veganas y comida halal en todos los comedores.</p> <p>Promoveremos un programa piloto o plataforma informática que brinde información en tiempo real sobre la cantidad de personas presente en los diferentes comedores, con el propósito de gestionar y regular el flujo de asistencia de manera eficiente. Este sistema recogerá, asimismo, la opinión del estudiantado sobre los servicios ofrecidos por la cafetería.</p> <p>Valoraremos, en colaboración con los centros, la implementación de horarios escalonados para evitar aglomeraciones en el uso de recursos y espacios comunes, como comedores y cafeterías, o salas de estudio.</p> <p>Evolucionaremos hacia una universidad más inteligente (<i>Smart University</i>) mediante la aplicación de herramientas de inteligencia artificial a la gestión de los comedores de la UMA.</p>

Preguntas de ámbito PDI

Asunto	Texto de la pregunta
LICENCIA SABÁTICA	<p>A diferencia de otras universidades, la UMA exige no haber realizado estancias por un periodo total de nueve meses en los 7 años anteriores a la solicitud.</p> <p>Dada la cada vez más frecuente movilidad (por otro lado, exigida por agencias nacionales y baremos), y necesidad de internacionalización, parece un contrasentido que quién más actividad internacional realice, no pueda disfrutar de este periodo. Visto de otro modo, quién menos movilidad realiza, tiene un "premio" a través de la concesión de esta licencia.</p> <p>¿Está el/la candidato/a de acuerdo con esta política?</p> <p>¿Está dispuesto/se compromete a modificarla para tener igualdad de oportunidades para todo el PDI en servicio activo de la UMA?</p>
	<p>Impulsaremos las estancias en régimen sabático para todo el PDI, tanto funcionario como laboral modificando la actual normativa.</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>De acuerdo con nuestro programa electoral, incorporaremos en el POD factores de corrección por la ratio docente/número de estudiantes, el reconocimiento de la tutorización y evaluación de trabajos de fin de estudios, así como la proximidad a la jubilación.</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>Por supuesto, y vigilaremos el cumplimiento del Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, por el que se adoptan medidas de conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.</p> <p>Además, en nuestro programa electoral figura la siguiente propuesta:</p> <p>Incorporaremos criterios de asignación del POD orientados a facilitar la elección de la docencia de aquellas personas con responsabilidad de cuidados de personas menores, personas mayores, personas dependientes o personas con enfermedad grave.</p>
INFRAESTRUCTURAS	<p>¿Va a favorecer proyectos de infraestructuras de los distintos campus que usen energías renovables?</p>
	<p>Promoveremos la creación de la Comisión de la Energía de la UMA, formada por profesores de la UMA, que con regularidad se reúna y marque líneas de trabajo relacionadas con la energía, así como el análisis de las que estén en marcha y la posible financiación de la rehabilitación energética de los edificios.</p> <p>Acometeremos actuaciones encaminadas a aumentar la eficiencia energética de nuestra universidad. Para ello, en colaboración con la Comisión de la Energía, elaboraremos un plan promoviendo la utilización de energías renovables y sostenibles que ayuden a reducir nuestra huella de carbono, así como una revisión de las envolventes y cerramientos de los</p>

	<p>edificios. Para este fin, buscaremos ayudas de financiación (nacionales y europeas) e iniciativas privadas que ayuden al despliegue de dichas acciones, por ejemplo, mediante instalaciones fotovoltaicas en las cubiertas o fachadas de los edificios de la UMA o como marquesinas fotovoltaicas en aparcamientos.</p> <p>Automatizaremos e informatizaremos todo lo concerniente a la energía eléctrica y el agua con objeto de disminuir los consumos y los consiguientes gastos.</p>
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>
	<p>Resulta conveniente tener afectados los remanentes, por lo que es aconsejable ejecutar los presupuestos, al menos en sus fases de autorización y disposición en cada ejercicio.</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>Mejoraremos la coordinación entre la Gerencia y el Vicerrectorado de Investigación para facilitar la ejecución de los proyectos de investigación y ahorrar tiempo y trámites al personal investigador.</p> <p>Contemplaremos la incorporación de nuevos puestos especializados en la unidad de gestión de la investigación para apoyar al personal investigador durante todo el proceso de solicitud y desarrollo de un proyecto, con objeto de que las tareas administrativas sean responsabilidad del PTGAS en lugar del personal investigador</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>Fortaleceremos los Servicios Jurídicos para la defensa y representación de la UMA ante los tribunales en aquellas materias que, por su especialización u optimización, sean necesarias para el éxito de la pretensión, contando, en tal caso, con nuestros propios recursos y especialistas en nuestras Facultades. Todo ello, de conformidad con lo señalado en el objetivo. Con el nuevo modelo de Asesoría Jurídica que se plantea y el refuerzo de su plantilla que se plantea, se analizaran este tipo de casuísticas para dar respuestas adecuadas a las necesidades.</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>Elaboraremos un diagnóstico de la situación a partir de los procesos susceptibles de ser simplificados (gestión de proyectos, solicitudes, formularios, comisiones de servicio, etc.).</p> <p>Elaboraremos una norma que regule el procedimiento de cobertura de comisiones de servicio y superiores categorías y garantice la transparencia de la asignación.</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</p>

	<p>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>Mejoraremos la gestión económica de la investigación con personal técnico cualificado que gestione de forma eficiente los pagos a proveedores, doctorandos, liquidaciones de comisiones de servicio, etc. Mejoraremos la efectividad de los anticipos para que los doctorandos no tengan que adelantar dinero con fines laborales o de investigación. Agilizaremos el pago de las comisiones de servicio, especialmente a los doctorandos. Mejoraremos y crearemos nuevas herramientas y servicios de soporte a la gestión de la investigación y la transferencia, buscando la simplificación de tareas de gestión del PDI y PTGAS. Entre otras, mejoraremos el portal de las comisiones de servicio.</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>Aumentaremos la dotación de las ayudas económicas del Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica que, con la financiación adecuada recogida en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, en ningún caso será inferior al 5 % del presupuesto de la UMA lo que permitirá la actualización de las cantidades económicas.</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>La LOSU, en su artículo 48.2 establece que "la creación, modificación y supresión de departamentos, institutos, escuelas de doctorado y otros centros o estructuras corresponden a la universidad, conforme a lo estipulado en esta ley orgánica y en su normativa de desarrollo, así como en sus Estatutos".</p> <p>Por otra parte, la Junta de Andalucía tiene previsto tramitar una nueva Ley Andaluza de Universidades para adaptar la LOSU.</p> <p>En el marco de la modificación de los Estatutos que será necesario llevar a cabo, se abrirá un proceso de diálogo, participativo, en el que se discutirán y se tomarán las decisiones que correspondan a este respecto para evidentemente evitar cualquier funcionamiento anómalo. Se trata de ofrecer soluciones y siempre con un diálogo permanente con el PDI.</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>Integraremos los principios de DORA (Declaración de San Francisco sobre la Evaluación de la Investigación) en los procesos de contratación y evaluación de proyectos de investigación, promoviendo una evaluación más justa y efectiva de la investigación, enfocada a la calidad y el impacto científico.</p> <p>Implementaremos una nueva sección en la web de la UMA con la información relacionada con las distintas facetas de la ética profesional en el ámbito universitario haciendo más visibles el código de conducta, la integridad en la investigación, la ética en la investigación, la gestión de datos y la prevención del plagio, entre otros</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>Implementaremos un nuevo portal para la investigación que haga la gestión de proyectos más ágil</p>

	<p>Contemplaremos la incorporación de nuevos puestos especializados en la unidad de gestión de la investigación para apoyar al personal investigador durante todo el proceso de solicitud y desarrollo de un proyecto, con objeto de que las tareas administrativas sean responsabilidad del PTGAS en lugar del personal investigador.</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>Elaboraremos, de forma inmediata, un nuevo catálogo de funciones y competencias de las áreas, servicios y unidades administrativas, para implantar una nueva Relación de Puestos de Trabajo (RPT), dinámica y eficiente, acorde con las necesidades reales de cada área/servicio, y con la participación activa de sus responsables.</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>Aumentaremos la dotación de las ayudas económicas del Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica que, con la financiación adecuada recogida en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, en ningún caso será inferior al 5 % del presupuesto de la UMA, lo que permitirá la creación de nuevas ayudas.</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>Mejoraremos de forma integral la estructura de la web y su contenido, de manera que recoja de manera completa, actual, atractiva y ágil toda la información relevante sobre la UMA. Incorporaremos la administración electrónica y la "ventanilla única" en todos los servicios y procedimientos administrativos que conlleven trámites de gestión del estudiantado.</p>
CALIDAD DOCENTE	<p>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?</p>
	<p>Como no puede ser de otra manera, el mejor. Eso sí, la excelencia es ya quizás un concepto explotado y no siempre alcanzado. Hay que buscar la mejora de la calidad docente y eso pasa por mejorar muchas cosas en todos los agentes implicados y en los espacios de trabajo que necesitan y, a veces, comparten. En otros puntos del cuestionario se desarrolla más el tema de la calidad.</p>
CALIDAD DOCENTE	<p>Catedráticos/as de Universidad, ¿imparten cátedra, crean escuela? ¿en qué se nota?, ¿cómo recuperaría el tradicional - y altamente positivo- rol del catedrático/a?</p>
	<p>Por supuesto que lo hacen, y hay muchos ejemplos de catedráticas y catedráticos jóvenes y no tan jóvenes con sus grupos de investigación y enormemente comprometidos con la formación de profesorado noble y con la atracción de talento a través de las diversas becas. En todos los Institutos de Investigación tenemos ejemplos al respecto. Una parte importante de doctores formados en la UMA, junto con otros venidos de fuera para investigar con catedráticos/as de esta universidad, terminan avanzando en el conocimiento e impartiendo docencia a un gran nivel.</p> <p>En nuestro programa electoral incluimos algunas propuestas:</p> <p>Promoveremos la captación de PDI de calidad que contribuya a reforzar y a aumentar la capacidad investigadora de nuestra plantilla. Asimismo, adquirimos el compromiso de estabilizar a nuestras investigadoras y a nuestros investigadores posdoctorales. No basta con atraer a personal investigador durante unos años, entendemos que se trata de atraer y de</p>

	<p>retener el talento, ofreciendo para ello la estabilización en la plantilla a aquellas personas que demuestren su valía y se esfuercen por progresar académicamente.</p> <p>Por otra parte, debemos fortalecer a los departamentos con necesidades estructurales mediante la consolidación de una línea de dotación de plazas más atractiva. Se hace imprescindible perseverar en esta línea hasta conseguir que todas las unidades docentes puedan contar con suficiente personal docente e investigador integrado.</p>
CALIDAD DOCENTE	<p>¿Cómo abordará la creciente inasistencia de los alumnos a las clases?, supone un enorme despilfarro.</p>
	<p>Es cierto que es un serio problema, aunque también es cierto que no en todos los grados. Y hay que asumir que siempre habrá un porcentaje de estudiantes (más o menos grande en función de los grados) que han llegado a esos estudios en la universidad ya desmotivados y sin interés. A esos es extremadamente complicado recuperarlos, aunque siempre hay que luchar por ellos y convencerles de que, estar donde están, es la mejor decisión.</p> <p>Nunca debería resolverse la inasistencia a través de medidas "coercitivas". Debemos trabajar porque un estudiante quiera asistir, no porque asista simplemente debido a que el hecho de no hacerlo lo penalice. Estar sentado en un puesto de un aula o en un laboratorio no es "ir a clase", la docencia es otra cosa, desde luego, algo más.</p> <p>Hay varios factores que influyen en la "inasistencia" y la metodología docente es uno de ellos. Cuando un estudiante entiende que "da igual" asistir a clase que no, opta casi siempre por no ir y estudiar fuera del aula el material de CV (que debe ser un excelente apoyo). Debe "valer de algo" ir a clase, y no en términos solo de calificación. Debemos hacer que el estudiante sienta que yendo a clase adquiere todos los conocimientos mejor, más rápidamente y más fácilmente y, por supuesto (son estudiantes), tendrá más probabilidades de aprobar. Debemos crear espacios de trabajo, de reunión y de ocio para que estén a gusto en el centro, y no se limiten solo a la asistencia al aula docente. Debemos trabajar más la participación activa en clase y la interacción entre ellos mismos. Y ahí las guías docentes son fundamentales. La evaluación continua debe ser eso, una evaluación continua y no una "calificación" continua. Hay que "repensar", analizar y revisar la experimentalidad de las materias y los tamaños de los grupos. Y hay que coordinar más la actividad docente. Todos hemos observado el pico de caída de asistencia que se produce en determinados momentos del curso con la afluencia y confluencia de "pruebas". Eso exige coordinación entre los coordinadores de las materias. En cualquier caso, igual o peor que el problema de la "inasistencia", y seguramente muy relacionado con él, es el problema del abandono. Una vez producido, ya no hay posibilidad de recuperación.</p> <p>En las líneas estratégicas de docencia y de estudiantado pueden encontrarse propuestas en línea con los planteamientos anteriores.</p>
PROFESORADO	<p>¿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.</p>
	<p>Es nuestro programa electoral hay una propuesta de crearemos un mapa de departamentos que contenga, de manera continua y actualizada, todos los datos organizativos de PDI por áreas de conocimiento, como instrumento imprescindible para la planificación y el relevo generacional de la plantilla de la UMA teniendo en cuenta la evolución de las necesidades de personal.</p> <p>En una decidida apuesta por la transparencia, haremos públicos los procedimientos de cálculo empleados para la dotación de plazas y las ratios docentes de todos los departamentos o áreas de conocimiento.</p> <p>En el marco de la modificación de los Estatutos que será necesario llevar a cabo, se abrirá un proceso de diálogo, participativo, con el PDI y los departamentos, en el que se discutirán y se tomarán las decisiones que correspondan a este respecto.</p>

PROFESORADO	¿Va a establecer ratios de profesores asociados ajustados al área, teniendo en cuenta que hay áreas que requieren más asociados que otras?
	<p>Estableceremos un plan racional de ingreso a largo plazo en la universidad mediante la nueva figura del profesorado ayudante, reduciendo la dependencia del profesorado sustituto interino mediante el desarrollo de un plan de relevos y una medición objetiva de la carga docente de las áreas de conocimiento. Dicho plan incidirá especialmente en las áreas con más necesidades docentes en los años venideros, compensando asimismo a áreas de conocimiento que reciben menos becas de formación del personal universitario.</p> <p>Con respecto a los profesores asociados, en nuestro programa electoral hemos incluido lo siguiente:</p> <p>Queremos apostar por el profesorado asociado acreditado que desea desarrollar una carrera académica en la universidad porque consideramos que su integración en los departamentos permite cubrir eventuales necesidades docentes y contribuye a consolidarlos.</p> <p>Contrataremos a profesorado asociado entre especialistas y profesionales de reconocida competencia cuando las necesidades y especificidad del área de conocimiento lo requieran.</p> <p>Promoveremos la incorporación a la plantilla de PDI de profesorado asociado acreditado tendiendo la mano a los miembros de este colectivo que desean desarrollar una carrera académica y han demostrado su capacidad con la obtención de la acreditación correspondiente.</p> <p>Revisaremos el procedimiento para cubrir las plazas de profesorado asociado clínico, analizando con los departamentos implicados y las instituciones sanitarias, las necesidades docentes y la capacidad asistencial, con objeto de optimizar la actividad docente de tutorización clínica y garantizar la excelencia en las prácticas clínicas del estudiantado.</p>
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?
	<p>En nuestro programa electoral indicamos que recurriremos a nuevos instrumentos de evaluación del profesorado que permitan detectar posibles problemas y diseñar mecanismos para solventarlos.</p> <p>De la misma manera que en docencia proponemos en nuestro programa electoral combinar el profesorado sénior con el novel, en la dirección de proyectos de investigación y de tesis doctoral habría que promover la codirección de ambas figuras de profesorado.</p>
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?
	<p>Esta cuestión tiene cabida en la siguiente propuesta del programa electoral relativa a la elaboración del POD.</p> <p>Revisaremos el POD para considerar adecuadamente las actividades de investigación (sexenios, proyectos, direcciones de tesis doctorales, etc.), las actividades docentes (participación en proyectos, publicaciones, cursos, congresos, docencia en otros idiomas) y de tutorización, formación y gestión, transferencia y divulgación, así como otros criterios que permitan aquilatar debidamente la dedicación académica del PDI en el marco establecido por la LOSU. Asimismo, incorporaremos progresivamente factores de corrección por la ratio docente/número de estudiantes, y el reconocimiento de la tutorización y evaluación de trabajos de fin de estudios, así como la proximidad a la jubilación.</p>
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 TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

	<p>La elección de la carga docente está determinada por la normativa que aplica en el funcionariado según el POD: cargo y antigüedad. Una opción es la "recomendación" o el cambiar la "forma" de la docencia para que la de las materias básicas sea atractiva. Es cierto además que, por lo general, hay más estudiantes en esas materias. La complejidad que implica el llevar a cabo una evaluación continua sería provoca la "huida" muchas veces, por los motivos expuestos anteriormente. Nuestro instrumento clave para incentivar el cambio en la elección docente es el POD. Y con él trabajaremos. En el programa electoral, indicamos lo siguiente:</p> <p>Revisaremos el POD para considerar adecuadamente las actividades de investigación (sexenios, proyectos, direcciones de tesis doctorales, etc.), las actividades docentes (participación en proyectos, publicaciones, cursos, congresos, docencia en otros idiomas) y de tutorización, formación y gestión, transferencia y divulgación, así como otros criterios que permitan aquilatar debidamente la dedicación académica del PDI en el marco establecido por la LOSU. Asimismo, incorporaremos progresivamente factores de corrección por la ratio docente/número de estudiantes, y el reconocimiento de la tutorización y evaluación de trabajos de fin de estudios, así como la proximidad a la jubilación.</p> <p>Trabajaremos en la elaboración de un POD estable, que tenga una validez de tres años.</p> <p>Promoveremos, a través del Plan de Organización Docente (POD), una distribución equilibrada de la docencia entre el profesorado sénior y el novel para garantizar la calidad de la docencia y la progresiva formación docente del segundo.</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>La remuneración de los quinquenios es la que es. Eso sí, es cierto que es mucho más difícil obtener un sexenio que un quinquenio (que es automático). En determinadas áreas, además, son mucho más complicados que en otras. Los criterios de evaluación de los mismos fijados por la ANECA y la relación con la agencia son cuestiones muy relevantes que habrá que abordar, siempre desde el conocimiento y la reflexión, y en su caso en colaboración con otras universidades.</p> <p>La evaluación de la calidad docente debe, sin ninguna duda, ser modificada. Un procedimiento con el que están descontentos evaluado y evaluador y que no sirve absolutamente para nada porque no tiene consecuencias, debe ser cambiado, sí o sí. Hay que modificar criterios, indicadores y procedimiento. Pero eso requiere un trabajo y un análisis serio y profundo con un grupo de trabajo de expertos en encuestas y en docencia. Y en esta universidad los tenemos.</p> <p>Algunas medidas de nuestro programa para poner en valor la docencia y mejorar la calidad de la docencia son:</p> <p>Potenciaremos la marca docente "Universidad de Málaga" en todos los ámbitos (social, político, económico, científico, cooperación internacional) y a todas las escalas (autonómica, nacional, internacional) como organismo formador de técnicas y técnicos, profesionales, y científicas y científicos.</p> <p>Fomentaremos la puesta en valor de la docencia y reivindicaremos su importancia en la universidad, respetando al profesorado que prefiera desarrollar su actividad más centrada en la mejora continua de la docencia y promoviendo su formación para la actividad docente mediante proyectos, cursos, congresos o movilidad.</p> <p>Incentivaremos la humanización de la docencia y la empatía con el alumnado, y fomentaremos y trataremos de recuperar, en su plenitud, su participación, integración y sentido de pertenencia a la Universidad de Málaga.</p> <p>Impulsaremos la mejora permanente de la calidad e innovación docente de los títulos oficiales de grado y máster, adaptando el catálogo de servicios de apoyo a la docencia. El catálogo estará en permanente actualización, acompañado de manuales de aplicación y, en su caso, de cursos de entrenamiento.</p> <p>Fragmentaremos adecuadamente los grupos numerosos para mejorar la calidad de la docencia.</p> <p>Trataremos de mejorar la evaluación de la calidad de la docencia utilizando criterios equivalentes a los de la investigación: horas de clase, cursos impartidos o recibidos,</p>

	<p>participación en proyectos, congresos, estancias de movilidad, publicaciones, etc. Con ello se optimizará la encuesta actual incorporando nuevos bloques y criterios.</p> <p>Incrementaremos el grado de automatización a la hora de cumplimentar los cuestionarios de calidad de la docencia por parte del alumnado, para que el proceso sea completamente independiente del PDI.</p> <p>Analizaremos los resultados de las encuestas de calidad y tomaremos decisiones para mejorar realmente la calidad de la docencia.</p> <p>Impulsaremos el uso de un buzón de quejas/sugerencias/felicitaciones de los servicios prestados por la UMA y de la calidad docente en particular, para que sea una herramienta adecuada en la evaluación de los servicios.</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>Todo lo que esté incluido en las memorias VERIFICA de los títulos debe cumplirse. Es decir, en muchos másteres, los VERIFICA especifican al profesorado. Pueden plantearse recomendaciones en los MODIFICA o en el proceso de acreditación de los másteres de nueva creación.</p> <p>Cuando no ocurre eso, la elección de esas materias está sujeta a los mismos criterios que el grado, respetando el POD. Es la norma. Y, personalmente, estoy convencido de que una institución pública como la UMA debe cumplir la normativa vigente y luchar para modificar todo aquello con lo que no esté de acuerdo, empezando por la normativa propia en sus Estatutos hasta la negociación con los diferentes gobiernos. Si la docencia en un máster es un requisito fundamental para la acreditación del profesorado, debe lucharse para que se pueda acceder a ella, especialmente para aquellos docentes a los que se les exige como requisito para la promoción. Si la normativa estatal para la elección de docencia no lo permite, será necesario hacerlo a través de incentivos a los departamentos o áreas que lo lleven a cabo. Tenemos un instrumento perfecto para eso, nuestro POD.</p>
DOCENCIA	<p>¿Se plantea mejorar los cuestionarios de valoración docente? ¿Cómo piensa hacerlo?</p>
	<p>Sí. Con cambios en las preguntas, en los criterios y en el procedimiento. Desde un análisis serio y con un grupo de docentes UMA expertos además en estas cuestiones. Que los tenemos.</p> <p>En el programa electoral hemos adelantado algunas propuestas al respecto, que se optimizarán con los expertos en la materia:</p> <p>Trataremos de mejorar la evaluación de la calidad de la docencia utilizando criterios equivalentes a los de la investigación: horas de clase, cursos impartidos o recibidos, participación en proyectos, congresos, estancias de movilidad, publicaciones, etc. Con ello se optimizará la encuesta actual incorporando nuevos bloques y criterios.</p> <p>Incrementaremos el grado de automatización a la hora de cumplimentar los cuestionarios de calidad de la docencia por parte del alumnado, para que el proceso sea completamente independiente del PDI.</p> <p>Analizaremos los resultados de las encuestas de calidad y tomaremos decisiones para mejorar realmente la calidad de la docencia.</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>

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

	<p>Soy consciente de las diferencias retributivas. De hecho, está previsto que la Junta de Andalucía publique la convocatoria para solicitar dichos complementos.</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>
	<p>Diseñaremos la carrera investigadora en la UMA articulando un programa de estabilización de los contratos competitivos posdoctorales de excelencia (Emergia, María Zambrano, posdoctorales de la Junta de Andalucía, etc.).</p> <p>Elaboraremos un plan integral de acceso, estabilización y promoción del PDI a medio y largo plazo que favorezca su crecimiento profesional y el apego a la institución, teniendo en cuenta las necesidades de personal de los centros y el relevo generacional. La estabilización del profesorado es clave en la universidad pública</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>Elaboraremos un plan integral de acceso, estabilización y promoción del PDI a medio y largo plazo que favorezca su crecimiento profesional y el apego a la institución, teniendo en cuenta las necesidades de personal de los centros y el relevo generacional. La estabilización del profesorado es clave en la universidad pública.</p> <p>Elaboraremos un plan integral de acceso, estabilización y promoción del PDI a medio y largo plazo que favorezca su crecimiento profesional y el apego a la institución, teniendo en cuenta las necesidades de personal de los centros y el relevo generacional. La estabilización del profesorado es clave en la universidad pública.</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>Elaboraremos un plan integral de acceso, estabilización y promoción del PDI a medio y largo plazo que favorezca su crecimiento profesional y el apego a la institución, teniendo en cuenta las necesidades de personal de los centros y el relevo generacional. La estabilización del profesorado es clave en la universidad pública.</p> <p>Trabajaremos para acortar la resolución de los concursos de PDI, especialmente las bolsas de PSI, para evitar lo que ha ocurrido en las últimas convocatorias, respetando la normativa vigente para garantizar los derechos de las personas implicadas.</p>

	<p>Reduciremos el tiempo para dotar las plazas de profesorado ayudante doctor, mejorando los medios personales y materiales del Servicio de PDI, regulando el plazo máximo de baremación de méritos por parte de los departamentos, simplificando los trámites y el trabajo de las comisiones asesoras y evitando las macroconvocatorias de profesorado ayudante doctor.</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>¿Sabían 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>¿Sabían las personas candidatas al Rectorado cuánto personal tiene en la actualidad con esta figura de contratación?</p> <p>¿Sabían el impacto en la salud mental que tiene esta clase de precariedad laboral?</p>
	<p>Crearemos un mapa de departamentos que contenga, de manera continua y actualizada, todos los datos organizativos de PDI por áreas de conocimiento, como instrumento imprescindible para la planificación y el relevo generacional de la plantilla de la UMA teniendo en cuenta la evolución de las necesidades de persona</p> <p>Elaboraremos un plan integral de acceso, estabilización y promoción del PDI a medio y largo plazo que favorezca su crecimiento profesional y el apego a la institución, teniendo en cuenta las necesidades de personal de los centros y el relevo generacional. La estabilización del profesorado es clave en la universidad pública.</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>Aumentaremos la dotación de las ayudas económicas del Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica que, con la financiación adecuada recogida en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, en ningún caso será inferior al 5 % del presupuesto de la UMA lo que permitiría la actualización de las cantidades económicas.</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>Incrementaremos en al menos un 10% la cantidad de las remuneraciones mínimas anuales por dedicación a tiempo completo estipuladas en la Resolución del 20 de mayo de 2022 de la Universidad de Málaga, la cual establece las pautas normativas para los contratos laborales. Además, se evaluará, en colaboración con los Investigadores Principales de los proyectos, la cantidad máxima que permita alcanzar el salario más alto posible.</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>Aumentaremos la dotación de las ayudas económicas del Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica que, con la financiación adecuada recogida en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, en ningún caso será inferior al 5 % del presupuesto de la UMA lo que permitirá la actualización de las cantidades económicas.</p>

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

<p>PRECARIOS</p>	<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>Aumentaremos la dotación de las ayudas económicas del Plan Propio de Investigación, Transferencia y Divulgación Científica que, con la financiación adecuada recogida en la Ley Orgánica del Sistema Universitario, en ningún caso será inferior al 5 % del presupuesto de la UMA, lo que permitirá la actualización de las cantidades económicas.</p>
<p>CALIDAD DOCENTE</p>	<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>La nota de corte se ha elevado en muchísimos grados y en prácticamente las mismas titulaciones (especialmente sanitarias, dobles, y científico-técnicas de alta demanda) a nivel de toda la universidad pública española, que tiene los mismos problemas de plazas, en general. El VERIFICA y sus MODIFICA, en su caso, determinan las plazas a ofertar. Si apostamos por un aumento hay que hacerlo desde la sensatez y el conocimiento: ¿tenemos espacios?, ¿habrá que crear más grupos y, por tanto, necesitaremos más docentes? ¿tendremos financiación para ellos? No se puede hacer una apuesta por una medida sin conocer los recursos necesarios para ella.</p> <p>Hay que prestar una especial atención al mapa de titulaciones. Por ejemplo, la creación de dobles títulos implica la disminución de la oferta de plazas docentes en los dos títulos implicados, al contar un único alumno dos veces (aunque ocupe solo un puesto). Ese estudiante está matriculado, a la vez, en las dos titulaciones y, por tanto, detrae una plaza de cada título. Además, esos itinerarios tienen como consecuencia, en la práctica totalidad de los casos, la elevación de la nota de corte, de una forma un tanto artificial. Hay que tener cuidado y ser vigilantes en esas cuestiones. ¿A favor de los DT?, por supuesto. Pero con criterio y siendo conocedores de los costes que implica en términos de plazas a ofertar.</p> <p>Tenemos grados y DG con notas de corte elevadas y tasas de abandono e inasistencia. Eso debemos analizarlo y emprender actuaciones al respecto.</p> <p>Pero, en cualquier caso, ser una universidad con una oferta atractiva a la que los estudiantes quieren venir, es un "problema", pero también un estímulo. Lo importante es que, cuando estén aquí, no se quieran ir, y no duden en ningún momento de que tomaron la decisión correcta.</p>
<p>CALIDAD DOCENTE</p>	<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>La "evaluación por compensación" es un procedimiento general en la universidad pública española. De hecho, también se ha llevado esta medida por el Ministerio competente en Educación a los estudios de Bachillerato, con unos criterios claros y objetivos, para que un estudiante pueda obtener su título habiendo suspendido una asignatura.</p> <p>¿Debemos y vamos a mantener esta "evaluación"? SÍ.</p> <p>¿Ha cumplido su función en la UMA?, SÍ</p> <p>¿Requiere de un análisis y de una revisión, analizando nuestros datos por titulaciones y materias, estudiando normativas de otras universidades y resolviendo los problemas que ya sabemos que existen? SÍ.</p>
<p>IGUALDAD</p>	<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>En los últimos años, a nivel global, ha surgido el necesario debate sobre la desigualdad de género en el ámbito de la investigación. La baja representación y las menores posibilidades de las mujeres para progresar en sus carreras profesionales, en comparación con sus compañeros masculinos, es la realidad a la que nos enfrentamos.</p> <p>Sirva como ejemplo un estudio realizado en la universidad de Murcia, en España, donde las mujeres profesoras e investigadoras que habían sido madres en los últimos cinco años, reconocían haber retrasado su maternidad para poder seguir desarrollándose en su carrera profesional.</p> <p>Aquellas que intentaban mantener un nivel óptimo de atención a sus hijos, señalaban que había sido a costa de perder posibilidades de mejora en su trabajo, incluso sus propias carreras profesionales.</p> <p>Uno de los elementos fundamentales para el desarrollo de una carrera de investigación universitaria son las estancias en el extranjero, que se ven precisamente impedidas cuando la mujer tiene hijos a su cargo. También se detalla la dificultad de acudir a congresos, tanto nacionales como internacionales.</p> <p>Esto lleva a la disminución en la adquisición de méritos asociados a la investigación, por imposibilidad para la conciliación.</p> <p>Medidas para implementar la no discriminación de la mujer, específicamente por maternidad en el ámbito universitario:</p> <p>1) Desarrollo de un Plan de Igualdad en la Universidad de Málaga que abordará la problemática específica en los diferentes ámbitos, así como la dotación económica para garantizar el logro de los objetivos. Nuestro Plan de Igualdad abordará, de manera específica, la Conciliación y corresponsabilidad en el ámbito universitario.</p> <p>En este sentido, se debe apostar por garantizar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral del Personal Docente Investigador, así como del Personal de Administración y Servicios, y de los estudiantes. Por ello, se deberá garantizar la promoción profesional, el disfrute de permisos, excedencias, reducciones de jornadas, cambio de turnos, prestaciones y todos los derechos reconocidos por la legislación vigente a nivel nacional (Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, Artículos 2, 4, 13.1 y 26), e internacional.</p> <p>Es imprescindible promover una cultura de la corresponsabilidad, con especial atención al desempeño de tareas domésticas y de cuidados.</p> <p>2) Medidas propositivas específicas para la conciliación de la maternidad en el ámbito universitario:</p> <p>El punto de partida es abordar la maternidad como un hecho necesario y positivo, fundamental para nuestras sociedades. Y para ello, la mujer debe sentir que su decisión de ser madre no debería verse obstaculizada por su desarrollo profesional, ni, al contrario, es decir: que su carrera profesional no debería dificultar su decisión de ser madre.</p> <p>Los estereotipos en este sentido son un campo que trabajar, puesto que, en las sociedades modernas, las mujeres que quieren ser independientes, profesionales y que quieren apostar por sus carreras, consideran que ser madres es incompatible, obsoleto e incluso negativo.</p> <p>Si queremos que las mujeres tengan cada vez más presencia, sobre todo en ámbitos de vanguardia de investigación y de docencia, suponiendo ello un impulso incuestionable para la sociedad en su conjunto es urgente y necesario abordar medidas desde aquellos ámbitos, como el universitario, donde la mujer debe contar con respaldo institucional a nivel laboral que le garantice poder tomar la decisión sin renunciar a su carrera ni a su maternidad.</p> <p>Abordar la realidad universitaria, previendo las necesidades específicas de las mujeres universitarias, debe ser una prioridad para la institución. En este sentido, es primordial establecer un equipo donde exista representación de mujeres que aporten, desde distintas perspectivas, sus necesidades, deseos y dificultades para desarrollar en plenitud su potencial.</p>

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

Este equipo debe ser específico en cada Universidad, atendiendo a la realidad y al contexto concreto de su estudiantado y personal trabajador.

En este sentido, es primordial el desarrollo de planes específicos, con dotación económica suficiente, para resolver la problemática concreta a la que se enfrentan las mujeres por el hecho de serlo. La maternidad es una de las situaciones más evidentes, aunque no la única.

Establecer cuotas específicas que aborden la realidad de mujeres que quieran dedicarse profesionalmente a la investigación, atendiendo de manera muy específica al momento biológico en el que se encuentran, siendo conscientes de que la maternidad no puede quedar supeditada a su desarrollo profesional, y que la Universidad debe comprometerse con ellas en caso de querer ser madres en el momento biológico más adecuado.

Facilitar siempre que sea posible la no presencialidad en aquellos ámbitos en los que la investigación no lo requiera.

Para aquellos casos en los que el perfil de las investigadoras requiera de presencialidad, la Universidad deberá invertir en servicios de ayuda como puede ser la dotación económica para cuidado de los hijos y flexibilidad de horarios.

- Facilitar así su presencia en reuniones, tutorías y cursos de manera telemática para que puedan conciliar, apoyándolas también con recursos económicos que les permitan contar en su caso con apoyos domésticos supondría un impulso notable.

- Promover la maternidad, introduciendo incrementos salariales, flexibilidad en los tiempos, no presencialidad, y mecanismos de seguridad laboral a medio y largo plazo es vital para promover la presencia de mujeres que quieran apostar por la vida universitaria.

El primer reclamo entre las madres universitarias es la posibilidad de alargar la baja maternal, que permita realmente la dedicación a la crianza sin la presión que conlleva sostener el ritmo establecido en el ámbito de la investigación. En este sentido, debería abordarse la posibilidad de que la maternidad sea tenida en cuenta a la hora de promocionar y valorar los méritos, teniendo en cuenta que no se compite en igualdad de oportunidades respecto a quienes no se encuentran en la misma situación.

- Importancia de flexibilizar los tiempos para las madres: por ejemplo, en convocatorias de proyectos o contratos, así como poner en valor los méritos curriculares donde se incluya la maternidad como un elemento positivo en lugar de negativo, entendiendo que es un proceso que se da desde antes del embarazo, durante el embarazo, el nacimiento y el posterior cuidado de los hijos hasta su escolarización obligatoria.

En el caso concreto de la pregunta que se plantea, la Universidad debería prever la posibilidad de solicitudes de plazas a tiempo parcial, con una dotación especial para respaldar a las madres investigadoras, que no merme en el porcentaje general establecido para los estudiantes. De esta manera, se podría consensuar una parte de las becas y contratos para las que tendrían prioridad las madres, pudiendo presentarse la solicitud en cualquier momento del doctorado de modificación de la plaza a tiempo parcial por maternidad. La modificación en este caso de su plaza podría suponer una posibilidad para una dotación económica especial que permita la ayuda a la maternidad, y de manera especial, a aquellas madres que provienen de terceros países. También ha de preverse dotación específica para madres que tengan hijos a su cargo.

Prever que un porcentaje de las alumnas pueda solicitar una modificación de su plaza durante sus estudios, debe estar establecido. Y han de preverse también situaciones de excepcionalidad que, en un momento determinado, puedan superar el porcentaje deseado por el centro Universitario de plazas a tiempo parcial para este caso concreto.

Poner en valor este tipo de medidas no sólo beneficiará a las mujeres que participen en estos proyectos, sino a la comunidad universitaria en su conjunto y a la propia Universidad que quiera apostar por planes innovadores para potenciar la presencia de madres investigadoras y docentes. A nivel social, ético y también de éxito es una apuesta beneficiosa en todos los sentidos.

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

	<p>Considerar a los investigadores de doctorado como trabajadores, con plenos derechos, es otra de las apuestas fundamentales que deberían abordarse. Cotización plena al sistema de seguridad social, garantías laborales y derechos en igualdad de condiciones para el personal investigador requieren de una apuesta en el ámbito legislativo estatal, que afectaría no sólo a las mujeres, sino a todo el personal universitario.</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>Integraremos los principios de DORA (Declaración de San Francisco sobre la Evaluación de la Investigación) en los procesos de contratación y evaluación de proyectos de investigación, promoviendo una evaluación más justa y efectiva de la investigación, enfocada a la calidad y el impacto científico.</p> <p>Implementaremos una nueva sección en la web de la UMA con la información relacionada con las distintas facetas de la ética profesional en el ámbito universitario haciendo más visibles el código de conducta, la integridad en la investigación, la ética en la investigación, la gestión de datos y la prevención del plagio, entre otros</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>Mi compromiso es que el primer mes de mandato comenzaremos a reunirnos para elaborar una nueva RPT digna y acorde para dotar de recursos humanos aquellos servicios más deficitarios y necesitados.</p> <p>A continuación, enumeramos algunas propuestas del programa electoral que pretenden descargar de tareas de gestión al PDI al tiempo que se dotan recursos en el PTGAS:</p> <p>Estableceremos en el primer año de mandato un plan de reducción de la burocracia y simplificación de los procesos.</p> <p>Elaboraremos un diagnóstico de la situación a partir de los procesos susceptibles de ser simplificados (gestión de proyectos, solicitudes, formularios, comisiones de servicio, etc.).</p> <p>Elaboraremos un diagnóstico de la situación a partir de los procesos susceptibles de ser simplificados (gestión de proyectos, solicitudes, formularios, comisiones de servicio, etc.)</p> <p>Aumentaremos el presupuesto de los másteres, en la medida de lo posible, para mejorar la calidad de la formación y crearemos una unidad de apoyo para evitar la sobrecarga de burocracia administrativa que recae sobre las coordinaciones.</p> <p>Elaboraremos un diagnóstico de la situación a partir de los procesos susceptibles de ser simplificados (gestión de proyectos, solicitudes, formularios, comisiones de servicio, etc.).</p>

	<p>Implementaremos un nuevo portal para la investigación que haga la gestión de proyectos más ágil y que permita descargar resúmenes de gastos para informes de seguimiento y final de proyectos.</p> <p>Contemplaremos la incorporación de nuevos puestos especializados en la unidad de gestión de la investigación para apoyar al personal investigador durante todo el proceso de solicitud y desarrollo de un proyecto, con objeto de que las tareas administrativas sean responsabilidad del PTGAS en lugar del personal investigador.</p> <p>Trasladaremos el Servicio de Gestión Económica de la Investigación al Vicerrectorado de Investigación y Transferencia garantizando con ello la optimización de la gestión de la investigación desde el punto de vista administrativo y económico, simplificando los procesos establecidos para la misma.</p> <p>Mejoraremos la gestión económica de la investigación con personal técnico cualificado que gestione de forma eficiente los pagos a proveedores, doctorandos, liquidaciones de comisiones de servicio, etc.</p> <p>Implementaremos un nuevo portal para la investigación que haga la gestión de proyectos más ágil y que permita descargar resúmenes de gastos para informes de seguimiento y final de proyectos.</p> <p>Contemplaremos la incorporación de nuevos puestos especializados en la unidad de gestión de la investigación para apoyar al personal investigador durante todo el proceso de solicitud y desarrollo de un proyecto, con objeto de que las tareas administrativas sean responsabilidad del PTGAS en lugar del personal investigador.</p> <p>Trasladaremos el Servicio de Gestión Económica de la Investigación al Vicerrectorado de Investigación y Transferencia garantizando con ello la optimización de la gestión de la investigación desde el punto de vista administrativo y económico, simplificando los procesos establecidos para la misma.</p> <p>Mejoraremos la gestión económica de la investigación con personal técnico cualificado que gestione de forma eficiente los pagos a proveedores, doctorandos, liquidaciones de comisiones de servicio, etc.</p> <p>Racionalizaremos y simplificaremos la gestión, tanto desde el punto de vista administrativo (simplificación de los procedimientos), como tecnológico (mejora de la usabilidad), de manera que podamos reducir los tiempos dedicados a estos procedimientos. Haremos más fácil la gestión cumpliendo siempre con la normativa vigente.</p> <p>Apoyándonos en la línea de Transformación Digital:</p> <p>Racionalizaremos y simplificaremos la gestión, tanto desde el punto de vista administrativo (simplificación de los procedimientos), como tecnológico (mejora de la usabilidad), de manera que podamos reducir los tiempos dedicados a estos procedimientos. Haremos más fácil la gestión cumpliendo siempre con la normativa vigente.</p> <p>Racionalizaremos y simplificaremos la gestión, tanto desde el punto de vista administrativo (simplificación de los procedimientos), como tecnológico (mejora de la usabilidad), de manera que podamos reducir los tiempos dedicados a estos procedimientos. Haremos más fácil la gestión cumpliendo siempre con la normativa vigente.</p> <p>Mejoraremos y crearemos nuevas herramientas y servicios de soporte a la gestión de la investigación y la transferencia, buscando la simplificación de tareas de gestión del PDI y PTGAS. Entre otras, mejoraremos el portal de las comisiones de servicio.</p> <p>Revisaremos la implantación actual de las aplicaciones corporativas de terceros (UXXI-Económico, UXXI-Personal, DAD, etc.). Se realizarán las modificaciones necesarias para que dichas aplicaciones den una respuesta ágil y definitiva a las necesidades reales de gestión para las que fueron adquiridas.</p> <p>Avanzaremos hacia la unificación de la forma de uso y simplificación de las interfaces de acceso a las aplicaciones de gestión accesibles a través de internet para mejorar su usabilidad tratando de hacerlas adaptables a diferentes dispositivos.</p>
<p>ORGANIZACIÓN UMA</p>	<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>Analizaremos la posibilidad de contemplar la dedicación a este tipo de tareas en la fase de discusión y elaboración del POD. Este aspecto puede tener cabida dentro de la propuesta incluida en el programa electoral:</p> <p>Revisaremos el POD para considerar adecuadamente las actividades de investigación (sexenios, proyectos, direcciones de tesis doctorales, etc.), las actividades docentes (participación en proyectos, publicaciones, cursos, congresos, docencia en otros idiomas) y de tutorización, formación y gestión, transferencia y divulgación, así como otros criterios que permitan aquilatar debidamente la dedicación académica del PDI en el marco establecido por la LOSU. Asimismo, incorporaremos progresivamente factores de corrección por la ratio docente/número de estudiantes, y el reconocimiento de la tutorización y evaluación de trabajos de fin de estudios, así como la proximidad a la jubilación.</p>

Preguntas de ámbito PTGAS

Asunto	Texto de la pregunta
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿A quién nombrará como Secretario/a General?
	En este momento de la campaña no considero que sea el momento de decir quién será, pero sí le puedo responder que será una persona distinta del actual.
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿Quién será el/la Gerente?
	En este momento de la campaña no considero que sea el momento de decir quién será, pero sí le puedo responder que será una persona distinta del actual.
EQUIPO DE DIRECCIÓN	¿Va a mantener a la persona que gestiona la Vicegerencia de Recursos Humanos en el cargo? ¿Le va a asignar otro puesto?
	No voy a mantener al Vicegerente de RRHH actual en el cargo. No forma parte de mi equipo de trabajo y de gobierno, y obviamente tampoco tengo por qué asignarle puesto alguno cuando sea Rector, dado que ya tiene su puesto de trabajo en nuestra Universidad.
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?
	Eso es algo que tendrá que estudiarse con detalle dentro la acción inmediata que voy a acometer cuando llegue al rectorado, que no es otra que la elaboración de una nueva relación de puestos de trabajo. Y en este caso concreto se estudiará la necesidad de reincorporar la figura con el personal competente para ello y con las secciones sindicales que forman parte de la negociación.

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

ESTRUCTURA ORGÁNICA	¿Tiene previsto mantener el actual organigrama del Vicerrectorado de Estudiantes?
	Un nuevo rector con un nuevo equipo y una nueva estructura, esto no quiere decir que haya que cambiar lo que funciona. Mi compromiso es absoluto con los estudiantes como he demostrado en el proyecto que hemos recogido en el programa en la que los estudiantes de la UMA han tenido un rol protagonista y así lo seguirá siendo en mi acción de gobierno diaria.
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?
	La ciberseguridad es vital en cualquier organización y además existe normativa legal que cumplir en este ámbito. Como ya he comentado en numerosas ocasiones, la primera acción de gobierno será la puesta en marcha de los mecanismos para tener una nueva RPT y ese será el momento de poner negro sobre blanco la necesidad de tener la estructura que la unidad/servicio ciberseguridad se merece.
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).
	Una vez más esta pregunta tendrá respuesta en la nueva RPT en la que tendremos una foto fija de la plantilla actual y recogerá las necesidades de RRHH para el PTGAS de nuestra universidad.
GESTIÓN DE RRHH	¿Van a desbloquear la jubilación parcial del PTGAS Laboral? ¿Consideran implementarla también en el personal funcionario?, así se podría rejuvenecer una plantilla que tiene una media de edad tan alta.
	Considero que es una herramienta útil para garantizar el relevo generacional de la plantilla y que trabajadores que estén llegando al final de su vida laboral lo puedan hacer de forma satisfactoria. Si puedo garantizar que la recuperación de esta jubilación parcial se haría con el diálogo y consenso con los representantes de los trabajadores. Tenemos que ser creativos para que el personal funcionario también pueda acceder a ello. Analizaremos la viabilidad de un acuerdo de jubilación parcial vinculada a los contratos de relevo del PTGAS laboral.
	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. 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. ¿Qué tiene contemplado al respecto cuando sea Rector o Rectora?
	La respuesta a esta cuestión es tajante. No es que tenga medidas para mejorar la carrera horizontal del PTGAS, sino que hay que diseñar de forma inmediata esa carrera horizontal a través de un Sistema de Carrera Profesional Horizontal, que permita a cada trabajador sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo tener la posibilidad de avanzar en el aspecto profesional y retributivo hasta alcanzar los niveles máximos que le permita su grupo de trabajo o categoría, como reconocimiento a la experiencia, conocimientos y compromiso con nuestra Universidad mostrados durante su actividad profesional. En los últimos años se ha asociado esta carrera horizontal con la necesidad de un acuerdo común para su diseño con la Junta de Andalucía, y eso no ha dado los frutos esperados. Por eso y sin dejar esa vía, estamos en la necesidad de hacer nosotros un diseño y un cronograma de actuación para ello. Un ejemplo para entender esto, como podría poner cualquier otro de cualquier trabajador sería el de un puesto base administrativo C.1

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

	<p>La carrera horizontal le permite un recorrido desde el nivel 18 actual hasta el nivel 22 que le permitiría su categoría. En ese margen habría que diseñar una carrera. Y eso es lo que vamos a hacer en el marco de las políticas de personal y por supuesto, en el marco del techo de gasto presupuestario que debemos cumplir. No podemos olvidar que todo diseño de esta carrera horizontal que tengo en mi programa basado en un sistema de progresión profesional a través de escalas de grados, lleva aparejado un incremento de presupuesto en capítulo I de personal y hay que tener un minucioso estudio económico para su implantación como he comentado al inicio.</p> <p>Y, en relación con la segunda parte del pago del quinto tramo de productividad, también contemplo en mi programa la asunción del pago del mismo, mientras llegan a buen puerto las negociaciones con la Junta de Andalucía para que sea ésta la que asuma el pago del complemento en su totalidad.</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>Como ha comentado en una pregunta anterior, mi compromiso es trabajar de forma inmediata en la creación de una relación de puestos de trabajo que consiga perfilar las plazas que necesita realmente nuestra Universidad. Y para ello todas las personas que forman parte de la comunidad de PTGAS deben participar en esta elaboración. Todos deben tener voz para conseguir una RPT dinámica y que vaya anualmente adaptándose a las necesidades reales que el crecimiento de la propia universidad nos depare.</p> <p>Es muy importante que nuestra RPT recoja con acierto las plazas necesarias de PTGAS que se necesitan y se proceda a su provisión en formas y plazos.</p> <p>También he señalado en mi programa la necesidad de elaborar un reglamento de sustituciones, donde no haya lugar a la duda a la hora de cubrir las bajas que se puedan producir y que se sepan superior a un mes. Debe ser algo automático y regulado por este reglamento.</p> <p>Y conseguir todo ello no es posible si no existe una voluntad real con un talante negociador que busque el consenso entre todas las partes negociadoras.</p>
GESTIÓN DE RRHH	<p>Ante la caótica y discrecionalidad de las comisiones de servicios, preguntar qué política van a seguir. Actualmente hay servicios dónde nunca las conceden después de años pidiendo comisiones por diversas circunstancias y en otros servicios se encadenan las comisiones nada más se producen las bajas.</p>
	<p>Al igual que en la pregunta anterior, será necesaria la elaboración de un reglamento que recoja el procedimiento de concesión de las comisiones de servicio y superiores categoría que se puedan conceder en la universidad. Mi compromiso también es que todo sea transparente y no quepa lugar a la interpretación de entender que una plaza si se cubre y otra no.</p> <p>Estableceremos los criterios necesarios para la cobertura de las mismas.</p>
GESTIÓN DE RRHH PROMOCIÓN	<p>¿Cómo va a enfocar la promoción interna del PTGAS funcionario?</p>
	<p>Esta acción está íntimamente relacionada con preguntas planteadas anteriormente. Disponer de una verdadera RPT será la mejor herramienta para hacer una adecuada gestión de RRHH. Me comprometo a establecer un plan de promoción interna del PTGAS funcionario que sea justa e igualitaria para toda la plantilla.</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>La respuesta a esta pregunta la tienen en la anterior. Promociones justas e igualitarias para toda la plantilla. No habrá escalas de primera y escalas de segunda.</p>

RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

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?
	Pregunta ya contestada anteriormente.
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?
	Mi política y compromiso hacia el personal capítulo VI está reflejado en mi programa. Como bien saben, existen dos colectivos claramente diferenciados dentro del colectivo. La solución pasa, una vez más por la nueva RPT, en la que figurarán todos los puestos estructurales de nuestra universidad.
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.
	Creo que con el compromiso adquirido de disponer de una nueva RPT que incluya todos los puestos estructurales de la UMA y que se proveerá mediante los mecanismos que contempla el IV Convenio colectivo de las universidades públicas de Andalucía, queda respondida la pregunta.
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?
	Tienen mi compromiso del estricto cumplimiento del IV convenio colectivo de las universidades públicas de Andalucía. Por eso es fundamental disponer de una foto fija de la plantilla y dotar a la vicegerencia de RRHH de las herramientas necesarias para poder abordar de forma rápida y eficiente la provisión de puestos de trabajo de carácter estructural. Acción para la que contaré con los agentes sociales.
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?
	El capital humano del PTGAS de la UMA es uno de sus principales activos y creo firmemente en su valía y capacidad para poder optar a nuevos puestos de trabajo. En el caso de no poder ser cubiertos por el procedimiento establecido, y de forma excepcional, habrá que recurrir a bolsas específicas. Reitero que mi intención es poner en valor a la plantilla y así será.
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?
	Es una de las acciones que llevo en mi programa y que en toda ocasión que he tenido de presentar mi programa en centros y servicios así lo he manifestado. En nuestro programa apostamos por el teletrabajo voluntario, previo estudio pormenorizado de su viabilidad en los diferentes servicios y contando para ello con la colaboración de las y los responsables de los mismos. Posibilitaremos también programas individuales de teletrabajo ante situaciones excepcionales sobrevenidas. Fortaleceremos los planes de adaptación tecnológica al teletrabajo (aplicaciones, acceso a escritorios remotos, equipos para la gestión de la información polivalentes, etc.).
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?

	<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>Ya he indicado mi posición con respecto al teletrabajo.</p>
CONCILIACIÓN	<p>¿Qué opina sobre la jornada laboral de cuatro días que está establecida en algunas otras Universidades?</p>
	<p>Esta es otra de las acciones incluidas en mi programa. De hecho, vamos a realizar una experiencia piloto acerca de la jornada laboral de cuatro días.</p>
RECUPERACION DERECHOS	<p>¿Piensan recuperar el horario reducido en los meses de verano?</p>
	<p>En el proceso participativo que se ha llevado a cabo con toda la comunidad universitaria no había surgido hasta ahora este asunto, pero estudiaremos su posible recuperación con las secciones sindicales en la negociación de la instrucción interna. En este sentido, en el programa electoral se contempla la revisión de la Instrucción Interna sobre horarios, permisos, licencias y vacaciones del PTGAS, previstas en el programa electoral. Todo ello en el marco del diálogo continuado que se pretende mantener con los miembros de la comunidad universitaria.</p>
RECUPERACION DERECHOS	<p>Una Universidad cerrada en verano no aporta nada a la sociedad y deja de ser productiva. ¿Piensan recuperar la libre elección del periodo de vacaciones entre julio y septiembre? Tal y como se establece en el IV Convenio Colectivo del PAS de las Universidades Públicas Andaluzas, que ya ha sido recuperado por la mayoría de las universidades de Andalucía.</p>
	<p>Esta es otra de las acciones incluidas en el programa porque, entre otras cosas, con el cambio de calendario de exámenes, no se puede permitir mantener cerrada la universidad en el mes de agosto.</p> <p>En nuestro programa contemplamos la ampliación del período de disfrute de las vacaciones al PTGAS a los meses de junio, julio y septiembre.</p>
PROMOCIÓN JARDINEROS	<p>¿Por qué los Técnicos Auxiliares de Jardinería hacemos funciones especializadas de Técnicos Especialistas, desde el primer momento en que empezamos a trabajar?, pero no se nos reconoce como tal e incluso, a efectos del servicio de Prevención si nos reconocen en la evaluación de riesgos de nuestros puestos de trabajo, esas funciones especializadas.</p>
	<p>Estas son las deficiencias que con una correcta elaboración de una nueva RPT pueden ser solventadas.</p>
PROMOCIÓN INTERNA	<p>¿Apostará por planes de promoción interna y/o trabajos de categoría de grupo superior para el PAS Laboral? ¿Apostará por la promoción interna del PTGAS Laboral a través de calendarios fijos para la provisión de vacantes?</p>
	<p>En el programa está incluida la promoción interna y una verdadera carrera horizontal. La promoción interna del PTGAS Laboral a través de calendarios fijos para la provisión de vacantes es más compleja. Si se establecerá un procedimiento para que los tiempos para que se ejecute esa promoción interna sean los menores posibles.</p>
CONTRATAS	<p>¿Qué piensa de la externalización de servicios de la Universidad, como se ha hecho recientemente con el de socorrismo? ¿Y qué opinión tiene sobre el hecho, que viene produciéndose cada vez con mayor frecuencia, de que personal de la contrata de seguridad asuma funciones que son propias del PTGAS? ¿Va a seguir con esta misma política?</p>

	<p>Soy un claro defensor del servicio público y no contemplo la privatización en ningún servicio. Las contrataciones de seguridad tienen las funciones encomendadas que emanan del contrato con la UMA y el PTGAS tiene unas competencias claramente definidas que no pueden ser realizadas por terceros.</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>Evidentemente. Me consta que está pendiente, por parte de la Junta de Andalucía, de autorizar el abono del pago del 50% adicional del 5º tramo del CPMCS en 2023 y el pago de los atrasos correspondientes entre 2019 y 2023.</p> <p>En nuestro programa se contempla el abono de la totalidad del quinto tramo de productividad pendiente a medida que el presupuesto lo permita, mientras negociamos con la Junta al respecto.</p>
FUNCIONARIZACIÓN	<p>¿Abandonará la propuesta actual de funcionarización del PTGAS laboral? ¿Piensa negociar otra en diferentes condiciones?</p>
	<p>La propuesta actual no puede ser la de un nuevo rector y un nuevo equipo. Evidentemente se trabajará en una nueva propuesta de funcionarización de la plantilla en igualdad de oportunidades y de la mano de los agentes sociales, como no podría ser de otra forma.</p> <p>De acuerdo con nuestro programa electoral, promoveremos un nuevo proceso de funcionarización para el PTGAS laboral.</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>Una nueva RPT, con una nueva estructura y una nueva definición de los puestos de trabajo con las funciones correspondientes será la herramienta que posibilite la respuesta a su pregunta.</p> <p>En nuestro programa se contempla la circunstancia de que el PTGAS asuma nuevas responsabilidades de forma voluntaria, sobre todo relacionadas con la gestión económica. En ese caso, se precisaría la compensación profesional y económica adecuada.</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>
	<p>La nueva RPT será la oportunidad para considerar su pregunta.</p>
FORMACIÓN	<p>¿Tendremos planes de formación más profesionales y útiles que los actuales? ¿Fomentarán el aprendizaje en idiomas en horario laboral?</p>
	<p>No tenga la menor duda de que trabajaré para que los planes de formación sean más profesionales y útiles. Es una de las peticiones recurrentes que he recibido en las visitas que he realizado a los centros y servicios estos dos últimos meses.</p> <p>Reformularemos los objetivos del plan de formación para adecuarlos a las necesidades reales del personal, desde el enfoque de la formación permanente a lo largo de la vida.</p> <p>Incluiremos las actividades de formación especializada necesaria en función del puesto de trabajo.</p>



RESPUESTAS DE TEO LÓPEZ CANDIDATO A RECTOR

	<p>Promoveremos la movilidad del PTGAS para mejorar sus competencias lingüísticas para potenciar la internacionalización de la UMA.</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>No solo para los STOEM mantenimiento, existen muchos servicios y unidades que lo necesitan.</p>