

MAYO DE FLORES

No sabemos si las consecuencias del cambio climático nos permitirán disfrutar del inconfundible olor de la lluvia primaveral. Al menos en los tres días iniciales del mes no hubo más que algunas amenazas no concretadas.

Y mientras más demore la lluvia, más tardaremos en sentir la fragancia de las flores en nuestros campos y jardines.

Sin embargo, ni siquiera el cambio climático podrá evitar que millones de flores vibren de emoción el próximo domingo 8 de mayo, cuando hijos, sobrinos y nietos, dediquemos unas sentidas palabras y unos modestos presentes a esas madres, tías y abuelas que

nos miman o mimaron a diario.

También esas mujeres que no tuvieron la posibilidad de tener un hijo propio, pero que en miles de hogares o centros de trabajo tienen esos hijos que tanto le aprecian; y las más jóvenes, madres en potencia, que anhelan sentir el placer indescriptible de traer un nuevo ser a la vida.

Para toda Cuba es un lindo día de fiesta donde pululan las flores, llueva o no llueva, donde no falta un buen pedazo de pastel ni unas cervecitas o tragos refrescantes.

A la fragancia de las flores, se une el inconfundible aroma de un humilde pero conforta-

ble almuerzo en honor a Mamá.

La Universidad tiene entre sus trabajadores a 756 mujeres, es decir, el 63% de la plantilla, una fuerza determinante en los éxitos alcanzados por este plantel. Muchas son madres de familia, otras tendrán en un futuro mediato ese privilegio, mas todas son madres de miles de maestros y profesores que acá han sido formados.

Reciban todas la más sincera felicitación en este Día de las Madres.

Dirección de Recursos Humanos

En este número:

MAYO DE FLORES	1
¿CUÁNTOS SOMOS?	1
SISTEMA DE SUPERACIÓN DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE LAS UNIVERSIDADES	2
SECCIÓN: USTED PREGUNTA Y YO RESPONDO.	2
DEPARTAMENTO: UNIDAD BÁSICA PARA LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.	3
¿DE RISA? SOBRE LOS VIEJOS.	4
ENTRETENIMIENTOS.	4

¿Cuántos somos?

1210



SISTEMA DE SUPERACIÓN DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE LAS UNIVERSIDADES.-

¿CÓMO PLANIFICAR LA SUPERACIÓN DE LOS DOCENTES DE LA UCPEJV?

El Ministerio de Educación Superior (MES) aprobó en el año 2015 el Sistema de Superación del Personal Docente para todos los centros adscritos a su ministerio, la cual está vigente desde el 4 de junio de 2015, según la Resolución 75/2015.

La propia resolución faculta a los rectores de las universidades para emitir cuantas indicaciones sean necesarias para su mejor ejecución.

En el presente artículo se aborda uno de los aspectos de dicha resolución.

Al referirse al Objetivo General del Sistema de Superación se expresa:

“Eleva continuamente la superación integral del claustro con énfasis en la preparación política, ideológica, pedagógica, científica y para la defensa aun satisfecho el propósito de haber alcanzado el grado científico de doctor y la categoría docente o científica de Profesor Titular o Investigador Titular...”

Se identifican después ocho objetivos específicos de este sistema:

- 1. Identificar necesidades de superación de profesores e investigadores, individuales y colectivas, mediante el diagnóstico sistemático y satisfacerlas sobre la base de tres pilares básicos: la autopreparación, los posgrados (en toda su variedad, haciendo énfasis en la maestría, el doctorado y el postdoctorado), y la participación en la vida orgánica de la universidad en general, de la facultad y del departamento en particular.*
- 2. Elevar permanentemente la calificación y el acervo cultural para el mejor desempeño profesional y pedagógico a fin de dirigir o participar en proyectos de investigación, desarrollo e innovación, publicar en revistas científicas de alta visibilidad, y educar a través de la instrucción, contribuyendo a la formación de valores, al conocimiento de la política económica y social de la Revolución Cubana y a la consecución de una mayor eficiencia académica.*
- 3. Dirigir y participar en proyectos extensionistas y contribuir al desarrollo académico, cultural y deportivo de la universidad.*
- 4. Desarrollar habilidades para el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones e integrarlas a los procesos universitarios y a la gestión de su propio conocimiento.*
- 5. Propiciar el uso culto de la lengua materna y la comunicación en len-*

guas extranjeras para el mejor desarrollo de la profesión y de la actividad científica.

6. Dominar las normas y reglamentaciones vigentes en la educación superior relacionadas con la actividad docente y científica.

7. Conquistar a los profesores e investigadores más jóvenes y de reciente ingreso hacia la actividad científica y el trabajo académico, de modo que la formación doctoral se convierta en una de las principales aspiraciones del investigador y del profesor universitario.

8. Alcanzar el grado científico de doctor y la máxima categoría docente o científica.

En próximos boletines, se dará continuidad al tema, para que todos puedan conocer mejor la resolución.



BOLETÍN
ALDÍA

SECCIÓN: USTED pregunta y YO respondo.

Usted puede realizar consultas acerca de cualquiera de los temas tratados en el actual número u otro tema de su interés.

Envíe su mensaje a: drhh@ucpejv.rimed.cu
con el Asunto: CONSULTA AL BOLETÍN

DEPARTAMENTO: Unidad Básica para la Gestión de los Recursos Humanos.

La Gestión de los Recursos Humanos concierne a todos y cada uno de los directivos y/o funcionarios que tienen subordinados un grupo de trabajadores.

Esto significa que desde los diferentes niveles de dirección en la Universidad deben planificarse las acciones que sean necesarias para gestionar los recursos humanos del área correspondiente.

Si se utilizan las acepciones más frecuentes en la bibliografía, se reconoce como **recursos humanos** al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar y retener al personal.

Si bien estas acepciones surgieron en el área empresarial, son perfectamente admisibles en el ámbito de la Universidad, con las respectivas adecuaciones.

Ante todo debe verse cómo se reflejan cada uno de los procesos del sistema en la entidad y reconocer que

todos estos procesos deben ser realizados directamente en el Departamento (docente o no) como célula básica organizativa de toda la estructura.

Selección: Este proceso tiene que partir del diagnóstico de las necesidades, según el nivel de actividad a realizar y atendiendo a las normas establecidas para cada cargo ocupacional, es decir, en el caso de los docentes se debe tener en cuenta la categoría académica y científica que se requiere en una plaza vacante. En el caso de los trabajadores de apoyo a la docencia se deben revisar las funciones del cargo y sus requerimientos de nivel académico.

Contratación: Este proceso lo realiza la Dirección de Recursos Humanos a propuesta del Departamento con el visto bueno del Jefe del Área. Cada solicitud de docente debe ser avalada además por el Rector de la Universidad.

Formación: Una vez contratado, el nuevo personal debe incluirse

en los planes de superación y/o capacitación establecidos en la unidad organizativa o rediseñar el plan en función de las necesidades de los nuevos trabajadores. Especial atención merecen los recién graduados, los cuales necesitan de un periodo de adiestramiento.

Retención: Es este quizás, el aspecto de mayor importancia para el jefe de departamento o unidad organizativa básica. La motivación, el desarrollo personal del trabajador y el desarrollo de su colectivo son elementos esenciales a tener en cuenta. El éxito del colectivo depende en gran medida de lo motivado y estimulados que se sientan cada uno de sus miembros. El jefe, por ello, debe conocer a cada uno de sus trabajadores, valorar la diversidad existente en el colectivo, sus capacidades y potencialidades, y distribuir las tareas según el análisis previo realizado.

Por supuesto, acá no se han mencionado todas las acciones que conlle-

DESDE EL
DEPARTAMENTO
DEBEN
GESTIONARSE
LOS RECURSOS
HUMANOS

va la gestión de recursos humanos, sino aquellas que son básicas para todo el proceso.

Lo más importante radica en considerar a los docentes y trabajadores de apoyo como el recurso principal en la formación de profesionales de la Educación.

Realizar la debida planificación del trabajo individual y colectivo en cada departamento puede conducir al logro exitoso de la misión de cada área.





DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS
UNIVERSIDAD DE CIENCIAS PEDAGÓGICAS
"ENRIQUE JOSÉ VARONA"

Dirección de Recursos Humanos. Ciudad Escolar
Libertad, Marianao, La Habana.

Teléfono: 53-7-2605982
Correo: drrhh@ucpejv.rimed.cu

¿De Risa?



SOBRE LOS VIEJOS.- Durante una conferencia sobre las grandes diferencias entre generaciones, un presumido estudiante se tomó la molestia de explicarle a un Señor mayor sentado a la par de él, el por qué le es imposible a la vieja generación comprender a su generación: "Usted creció en un mundo diferente, realmente casi primitivo," -dijo en voz lo suficientemente alta para que lo escucharan alrededor.- "Los jóvenes de hoy crecimos con televisión, Internet, teléfonos celulares, aviones jet, viajes al espacio. Nuestras sondas espaciales han visitado Marte. Tenemos naves con energía nuclear, autos eléctricos y de hidrógeno. Computadoras con procesos a la velocidad de la luz y muchas cosas más."

Luego de un breve silencio el señor mayor respondió diciendo: "Tienes razón, hijo mío; nosotros no tuvimos esas cosas cuando éramos jóvenes... ¡Por eso las inventamos! Ahora, dime arrogante imbécil, ¿Qué estás haciendo TÚ para la próxima generación? Si te pasas la vida mirando tu celular..."

Entretencimientos

SOLUCIONES DEL MES ANTERIOR

5	6	3	4	1	7	2	9	8
2	9	1	8	3	6	5	7	4
4	8	7	2	9	5	1	3	6
1	4	2	3	6	9	8	5	7
3	7	8	1	5	4	9	6	2
9	5	6	7	8	2	4	1	3
8	3	9	6	2	1	7	4	5
7	2	5	9	4	3	6	8	1
6	1	4	5	7	8	3	2	9

Jeroglífico

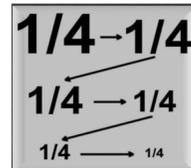
INMIGRANTE

Recuerde que puede enviarnos sus respuestas al correo electrónico

¡Participa!

S
U
D
O
K
U
S

5				2	3		9	8
	2	1		8				
	3	6	5				1	
	8	5		4		3	2	
	1				2	9	6	
				9		7	5	
8	7		3	6				1



El Jeroglífico ...

Domingo 8 de mayo, **DÍA DE LAS MADRES**
¡FELICIDADES!