

INTENSO CALOR, PERO ...

El calor comenzó a sentirse bien temprano en este año 2016 y con una intensidad que nos parece estar ya en los meses de julio y agosto.

Cierto es que se hace insoportable trasladarse por las calles de Ciudad Libertad o permanecer en locales no climatizados y que, en consecuencia, nos sentimos agotados a media jornada de trabajo, que logremos rendir menos de lo habitual, entre otras muchas cosas.

No obstante, debemos sobreponernos a todas estas inclemencias y no olvidar que restan un número importante de tareas para concluir el curso escolar 2015—2016, a las que debemos

poner todo nuestro empeño, al margen de la intensidad del calor.

Entre las más importantes, valen destacar:

- Seminario de preparación para el próximo curso escolar.
- Proceso de evaluación del desempeño de los trabajadores (docentes o no).
- Cierre de los procesos docentes educativos del 2do semestre y conclusión del año académico.
- Preparación de la documentación requerida para las vacaciones masivas de verano.
- Establecimiento del plan de medidas para el cuidado de locales y recursos durante el periodo vacacional.

- Graduación de los estudiantes de 5to año.

Por otra parte, tampoco deben obviarse las regulaciones existentes para el ahorro de energía.

Hay que velar por el cumplimiento del horario de apagado de todos los aires acondicionados de la Universidad, excepto los del Nodo Central, entre las 11:00am y 1:00pm de cada día.

Al fuerte curso escolar por el que se ha transitado se une ahora el fuerte calor, pero nada impedirá que se concluya de la manera más exitosa.

Dirección de Recursos Humanos

En este número:

INTENSO CALOR, PERO...	1
¿CUÁNTOS SOMOS?	1
SISTEMA DE SUPERACIÓN DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE LAS UNIVERSIDADES (2DA PARTE)	2
LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.	3
¿DE RISA? MARIDO Y MUJER.	4
ENTRETENIMIENTOS.	4

¿Cuántos somos?

1209



SISTEMA DE SUPERACIÓN DE PROFESORES E INVESTIGADORES DE LAS UNIVERSIDADES (2da parte).-

¿CONOCE LOS PRINCIPIOS PARA LA ELABORACIÓN DE LOS PLANES DE SUPERACIÓN?

Desde el mes anterior se viene abordando el tema de la resolución del M.E.S. que regula todo lo relacionado con el sistema de superación del profesor universitario.

En este número del boletín **ALDÍA**, se reproducen los principios para la elaboración de los sistemas y planes de superación de los profesores.

1. **Prioridad de las necesidades del departamento:** es en el eslabón de base donde se elabora el plan de superación que responda, en lo fundamental, a las necesidades de desarrollo del departamento teniendo en cuenta la categoría docente o científica y título académico o grado científico de cada profesor o investigador, con relación a las tareas asignadas en el año en corresponden-

cia con la proyección del departamento.

2. **Carácter integrador y centralidad de la preparación política e ideológica:** al no ser homogéneas las necesidades de preparación de los profesores e investigadores, es indispensable la elaboración del plan de desarrollo a corto, mediano y largo plazo de cada profesor o investigador. El diagnóstico permitirá determinar qué contenidos generales y particulares de carácter académico, pedagógico, idiomático, humanístico, económico, jurídico, informático, medioambiental, político o ideológico y de la defensa deberán reforzarse y qué vías se emplearán para abarcar la participación en la vida orgánica de la universidad, de la facultad y del departamento, la autopreparación y la organización de cursos con determinado fin. El carácter integrador de esta preparación habrá de evidenciarse en los planes anuales, en los resultados de profesores e investigadores, que incluye los procesos para la obtención de grados científicos, títulos académicos y cate-

gorías docentes o científicas.

3. **Importancia de la participación, la motivación y el compromiso:** debe procurarse que los sistemas logren estas tres condiciones. La participación vista en tareas de alto impacto económico y social para poder transmitir ese espíritu a los estudiantes o al colectivo laboral; en debates donde el colectivo discuta críticamente la realidad donde se desenvuelve para encontrar soluciones y respuestas revolucionarias a problemas de la vida diaria, económica y social de su entorno y del país. Por otro lado, es importante motivar a los jóvenes profesores e investigadores a continuar la vida académica facilitándoles vías para su realización profesional. En la motivación desempeñan un papel importante la adecuada proyección de la actividad científica, la identificación de las necesidades materiales y espirituales de los profesores e investigadores y la apreciación de cómo la universidad o ECTI se empeña en satisfacerlas.

4. **La evaluación y el control:** Esta evaluación deberá realizarse sobre la base del diagnóstico y a partir del plan de desarrollo institucional aprobado en el departamento, que contenga metas retadoras para el profesor o el investigador. La evaluación podrá realizarse mediante la observación de clases, en la preparación metodológica, en los resultados como tutor o profesor principal de año, en el trabajo diario como miembro de un colectivo docente o de investigación, en la promoción de categorías docentes o científicas, en la aprobación de exámenes o cursos, en la obtención de un título académico o de un grado científico, entre otras actividades.

Las autoridades de la facultad y de la universidad controlarán constantemente la marcha del sistema y de los planes de desarrollo.

En el próximo número se abordarán las orientaciones para la organización del plan.



LA PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS TRABAJADORES EN EL PROCESO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Desde hace varios años, en la Universidad se ha logrado estabilizar el proceso de evaluación del desempeño, principalmente el de fin de curso escolar.

Para los próximos años, el sistema de evaluación se adecuara a las exigencias del MES, por lo que se hará este proceso por año fiscal y no por curso escolar.

Al margen de todos los elementos organizativos y legales que, como se ha explicado, logran cierta estabilidad en el centro, se debe hacer énfasis en dos aspectos de suma importancia en este proceso, no totalmente logrados.

Uno está relacionado con el carácter de sistema del proceso de evaluación del desempeño y el otro con la participación masiva de todos los trabajadores en el mismo, sin desconocer siquiera la relación existente entre ambos elementos.

La evaluación no puede reducirse al análisis

del cumplimiento de los planes en dos momentos del periodo (sea curso escolar o año fiscal), que se ejecutan al concluir cada semestre docente.

El control continuo del trabajo del departamento y de cada uno de sus miembros debe tener mayor protagonismo en el accionar de los diferentes colectivos y con la participación crítica de todos, con el objetivo de realizar con el debido tiempo las correcciones necesarias para que las metas se logren y con la calidad requerida.

La reunión mensual del departamento (docente o no) es uno de los espacios en que debe debatirse con mayor profundidad este tema, para tomar las medidas que sean pertinentes ante el resultado parcial que se tiene.

Los trabajadores poseen un segundo espacio para ampliar al respecto y se trata de las asambleas de afiliados, donde el debate no debe centrarse solo en las dificultades materiales que se enfrentan para realizar el trabajo, sino también en los problemas subje-

tivos que están afectando el cumplimiento de los objetivos colectivos e individuales.

Una llamada oportuna suele ser más efectiva que una sanción administrativa; una reflexión colectiva influye más en los resultados positivos de un colectivo que la insistencia del cuadro o funcionario en cada encuentro, es decir, en la unidad y la inteligencia colectiva está la verdadera clave del éxito, unidas a la necesaria disciplina del grupo y del individuo como parte de ese grupo.

Como todos saben, el proceso de evaluación parte de la adecuada planificación y no se debe limitar la concepción, diseño e instrumentación de esta planificación a la figura del jefe de la unidad organizativa.

El jefe debe convertirse en un facilitador del debate, por lo que debe nutrirse del aporte de todos para planificar las metas del colectivo y de cada uno de sus miembros, sin desconocer los objetivos y metas de la Universidad, del organismo y de la política edu-

**¿PARTICIPAMOS
EN LA
EVALUACIÓN DE
TODOS LOS
TRABAJADORES?**

cacional del país, en la que de manera directa o indirecta todos han colaborado y deben continuar contribuyendo para su perfeccionamiento.

Cada inconformidad de un trabajador ante la notificación de una calificación de REGULAR, MAL o DEFICIENTE, o inclusive, la no comprensión de muchos ante los EXCELENTES de otros colegas, denota una falta de trabajo colectivo sistemático, que tiene sus orígenes en la inadecuada planificación y seguimiento de las tareas asignadas a cada miembro del colectivo, así como la carencia de oportunas críticas ante los incumplimientos o falta de calidad en el desempeño.

Entre todos es mucho mejor.





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?



MARIDO Y MUJER

Una mujer después de mucho ajetreo durante todo el día, se sienta ante la TV y se embobeca con un programa de cocina que transmitían en ese momento.

Justo unos minutos después llega el marido del trabajo y al percatarse de lo que hacía la mujer, le dice:

- Mi vida, no sé qué tanto programa de cocina miras, si nunca haces nada bueno para cenar, al fin y al cabo solo pierdes tu tiempo en esos programitas.
- Amor, tú tampoco sabes darle una patada a la pelota y te la pasas todas las noches mirando juegos de futbol.

Entretencimientos

SOLUCIONES DEL MES ANTERIOR

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

Jeroglífico

CUARTO

MENGUANTE

Recuerde que puede
enviarnos sus respuestas
al correo electrónico

¡Participa!

**S
U
D
O
K
U
S**

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

El Jeroglífico ...



**Domingo 19 de junio, DÍA DE LOS PADRES
¡FELICIDADES!**