



noviembre 2018

En este número:

ESTUDIANTES DE MEDICINA 1

LOS DATOS OFICIALES EN ALDÍA 2

EL PLAN DE ADIESTRAMIENTO Y SU EVALUACIÓN SISTEMÁTICA 4

EL DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO 6

PARA CUALQUIER COLABORACIÓN 8

ESTUDIANTES DE MEDICINA

Noviembre se ensombrecía en la capital cubana. Atroz fusilamiento de 8 estudiantes de Medicina, tuvo lugar el 27 de ese mes en 1871.

El régimen español imperaba entonces en el archipiélago cubano, cuando vientos independentistas soplaban fuerte en el oriente cubano y la travesura estudiantil de aquella tarde del 24 de noviembre, resultó un pretexto ideal para intentar dar un escarmiento ejemplar.

Acusados injustamente de profanar el nicho con los restos de Gonzalo Castañón, realizaron un juicio sumarísimo a 45 estudiantes del primer año de Medicina.

Los motines frente a la cárcel impidieron la aplicación de la sentencia a todos los procesados y un segundo juicio determina la aplicación de la misma al estudiante Alonso Álvarez de la Campa, de 16 años, quien tomara una flor de los jardines del Cementerio de Espada, y a otros cuatro estudiantes, Anacleto Bermúdez, Ángel Labor-

de, José de Marcos y Juan Pascual Rodríguez, quienes pasearon ese día por la plaza del cementerio, en un carro de depósito de cadáveres.

Por si fuera poco, del resto tomaron tres más al azar y junto a los cinco anteriores, fueron sentenciados a muerte el día 27 de noviembre. Ellos fueron Carlos de la Torre y Madrigal, Carlos Verdugo y Martínez y Eladio González y Toledo. Uno de ellos, Carlos, se encontraba en su hogar de Matanzas el día de los hechos.

La condena de 31 de los restantes estudiantes a penas de seis y cuatro años de prisión, levantó un clamor unánime en la prensa madrileña y entre Diputados y Senadores. El indulto se firmó el 9 de mayo de 1872.

El horrendo crimen arraigó el sentimiento independentista de los cubanos.

Dirección de Recursos Humanos



Los DATOS OFICIALES EN ALDÍA.

En este número dos tablas más con informaciones de nuestros profesores

Cierre: 31.10.2018.

Tabla 1: COMPOSICIÓN POR ÁREAS Y CATEGORÍAS OCUPACIONALES (incluye PTP)

ÁREAS DE LA UCPEJV	CD	DOC	PTP	CND	A	S	O	T	TOTALES x ÁREAS
RECTORÍA	7	20			2	1		10	40
DIRECCIÓN GENERAL 1	3	8		2		3	5	14	35
DIRECCIÓN GENERAL 2	3	1		3	2	28	86	16	139
DIRECCIONES CENTRALES	20	88	1		2	16	2	56	185
DEPARTAMENTOS CENTRALES	4	4						3	11
FAC. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5	38	1			2		4	50
FAC. DE EDUC. INFANTIL	12	100	9		1	12		25	159
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	8	101	19			4	1	9	142
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	8	83	4			7	1	6	109
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS TÉCNICAS	8	91	2			3		6	110
FAC. DE EDUC. EN LENGUAS EXTRANJERAS	5	66	1			5	1	9	87
TOTALES	83	600	37	5	7	81	96	158	1067
		720				347			

Tabla 2: COMPOSICIÓN CATEGORIAL ACADÉMICA (incluye PTP)

ÁREAS DE LA UCPEJV	PT	PA	As	I	ATD	RG	TOTAL
RECTORÍA	23	2	2	0	0	0	27
DIRECCIÓN GENERAL 1	1	2	1	1		6	11
DIRECCIÓN GENERAL 2			1	3			4
DIRECCIONES CENTRALES	31	33	29	10	6		109
DEPARTAMENTOS CENTRALES		8					8
FAC. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	17	11	7	3	6	6	50
FAC. DE EDUC. INFANTIL	31	47	25	12		6	121
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	18	43	40	17	2	9	129
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	21	31	32	7		4	95
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS TÉCNICAS	16	52	16	7		10	101
FAC. DE EDUC. EN LENGUAS EXTRANJERAS	10	14	11	8	10	12	65
TOTALES	168	243	164	68	24	53	720
PORCENTAJES	23,3%	33,8%	22,8%	9,4%	3,3%	7,4%	
		57,1%		35,6%			

LEYENDA– **CD:** Cuadros Docentes; **DOC:** Docentes; **PTP:** Profesores a Tiempo Parcial; **CND:** Cuadros no Docentes; **A:** Administrativos; **S:** Servicios; **O:** Operarios; **T:** Técnicos no Docentes; **PT:** Profesor Titular; **PA:** Profesor Auxiliar; **As:** Asistente; **I:** Instructor; **ATD:** Asistente Técnico de la Docencia; **RG:** Recién Graduado.

Tabla 3: COMPORTAMIENTO DE LA PLANTILLA APROBADA Y CUBIERTA EN LA UCP

	PLAZAS APROBADAS	CUBIERTAS	PORCIENTO	DATOS AGRUPADOS	
Cuadros Docentes	84	83	98,8%	DOCENTES	
Técnicos Docentes	761	600	78,8%	683	80,8%
Cuadros no Docentes	5	5	100,0%	NO DOCENTES	
Técnicos no Docentes	287	158	55,1%	347	48,8%
Administrativos	21	7	33,3%		
Servicios	260	81	31,2%		
Operarios	138	96	69,6%		
TOTAL UCPEJV	1556	1030	66,2%		

Tabla 4: COMPORTAMIENTO DE LAS BAJAS

	TOTAL DE BAJAS	JUBILACIÓN	FALLECIMIENTOS	SALIDA DEL PAÍS O NO REGRESO EN TIEMPO	PASO A FORMAS NO ESTATALES	PASO A OTROS ORGAN. ESTATALES	MOVIMIENTO DENTRO DEL SECTOR	SALARIO + LEJANÍA + VOLUNTAD PROPIA	SANCIÓN	OTRAS CAUSAS
DOC	78	30	2	2	1	5	9	25	2	2
NO DOC	118	5	4	1	2	0	4	60	4	38
UCPEJV	196	35	6	3	3	5	13	85	6	40

Tabla 5: POTENCIAL CIENTÍFICO DE LA UCPEJV

ÁREAS DE LA UCPEJV	Dr.C.	% DEL TOTAL	% SIN INCLUIR I, RG y ATD	Ms.C.	Esp.	% Ms o Esp del TOTAL	TOTAL	% POT. CIENTÍF.
RECTORÍA	25	92,6%	92,6%	0	1	3,7%	26	96,3%
DIRECCIÓN GENERAL 1	1	9,1%	25,0%	1	1	18,2%	3	27,3%
DIRECCIÓN GENERAL 2	0	0,0%	0,0%	3	0	75,0%	3	75,0%
DIRECCIONES CENTRALES	39	35,8%	41,9%	50	3	48,6%	92	84,4%
DEPARTAMENTOS CENTRALES	0	0,0%	0,0%	8	0	100,0%	8	100,0%
FAC. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	20	40,0%	57,1%	13	3	32,0%	36	72,0%
FAC. DE EDUC. INFANTIL	35	28,9%	34,0%	62	4	54,5%	101	83,5%
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	24	18,6%	23,8%	67	1	52,7%	92	71,3%
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	27	28,4%	32,1%	51	2	55,8%	80	84,2%
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS TÉCNICAS	24	23,8%	28,6%	59	0	58,4%	83	82,2%
FAC. DE EDUC. EN LENGUAS EXTRANJERAS	10	15,4%	28,6%	21	0	32,3%	31	47,7%
TOTALES	205	28,5%	35,7%	335	15	48,6%	555	77,1%

De los doctores, 3 son DOCTORES EN CIENCIAS (2do. Doctorado)

Tabla 6: ACERCA DE LOS JUBILADOS REINCORPORADOS

	Dr	MsC /Esp	LIC	TOTAL	PT	PA	A	SUMA COMP.
M	21	15	1	37	20	12	4	36
F	14	19	3	36	14	11	12	37
TOTAL	35	34	4	73	34	23	16	73



EL PLAN DE ADIESTRAMIENTO Y SU EVALUACIÓN SISTEMÁTICA.

Desde hace dos cursos escolares, se ha incrementado el número de recién egresados que se incorporan al claustro de profesores de la Universidad.

Hay presencia de ellos en todas las facultades y en dos unidades organizativas de la Dirección General 1.

Igualmente se cuenta con un total de 3 adiestrados de nivel medio superior.

Esto requiere de un mayor nivel de atención al tema de la preparación para el empleo o adiestramiento.

En tal sentido, el Código de Trabajo trata en su artículo 41 y en los artículos 31 y 32 del Reglamento de este Código, lo relacionado con el periodo de adiestramiento y aspectos esenciales a considerar durante ese periodo.

Es necesario posibilitar al recién graduado:

- Su adaptación laboral
- La preparación complementaria para el desarrollo de los conocimientos y las habilidades para el cargo a desempeñar.

Esto genera la necesidad de elaborar para cada recién egresado un PLAN DE ADIESTRAMIENTO.

¿Quién elabora el Plan de Adiestramiento?

El Jefe del Departamento Docente (o Director de la unidad docente) a donde fue asignado el recién egresado para desarrollar su labor, es el máximo responsable de la elaboración del plan.

Si el egresado no está asignado a un Departamento Docente, pero está vinculado a uno para el desarrollo de la docencia directa planificada, entonces el plan lo elabora el jefe de la unidad organizativa de asignación, adicionando las acciones de preparación que considere necesarias el Jefe del Departamento que dirige la docencia directa planificada, como anexo al plan original.

En el caso de los adiestrados de nivel medio superior, el jefe máximo del área a donde esté asignado, es el responsable de la elaboración del plan.

¿Cuál es el contenido del plan?

El plan debe contener acciones para la adaptabilidad del graduado al cargo a desempeñar y para su preparación y superación.

Resulta, por supuesto, mucho más sencillo el plan de un adiestrado de nivel medio.

En cambio, para los egresados que se integran al claustro como profesores, deben tenerse en cuenta, además, las funciones inherentes a todo profesor universitario, considerando un nivel de exigencia inferior al resto de los profesores, pues no posee aún una categoría docente.

Aunque en el Manual de Procedimientos de RRHH que se publicará a inicios del año 2019, ya se propone un modelo para este plan, se destacan aquí los elementos que no deben faltar en el documento.

- *Nombres y apellidos del recién graduado*

- Carrera (o especialidad)
- Área y/o unidad organizativa de trabajo a la que se asigna
- Cargo para el que se prepara
- Fecha de inicio del adiestramiento y probable fecha de culminación
- Nombres y apellidos del tutor asignado
- Cargo del tutor
- Grado Científico y Categoría Docente (en el caso de que el tutor sea un profesor)
- Etapas del adiestramiento, objetivos y tareas para cada etapa, con su fecha de cumplimiento y responsables involucrados

Las etapas a considerar en el plan son:

1. Orientación Inicial: Recibimiento; familiarización; estructura funcional de la Universidad; cuadros principales, Reglamento Interno, Reglamento Ramal y CCT; plan de adiestramiento.
2. Preparación General: Instrucciones de Seguridad y Salud en el trabajo; misión y objetivos de la Universidad y de su área de trabajo; funciones generales del cargo a desempeñar y de otros relacionados con su labor.
3. Preparación Específica: Dominio integral de funciones del cargo; conocimiento detallado del área; acciones de

capacitación y superación. En el caso de profesores, se añaden acciones relacionadas con los indicadores de planificación para profesores universitarios, siempre en correspondencia con su condición de adiestrado.

4. Evaluaciones parciales y conclusiva: Acciones para la evaluación sistemática, con controles parciales trimestrales y una evaluación integral final al término de los dos años. Esa evaluación conclusiva dictamina si el egresado está o no preparado para el desempeño del cargo y se procede en consecuencia como establece el Reglamento del Código de Trabajo en su artículo 32 y el RESUELVO VIGÉSIMO PRIMERO de la R66/2014 del MES para los profesores.

¿Cuál es el papel del tutor?

El tutor asignado al adiestrado debe poseer la experiencia necesaria para contribuir decisivamente a la preparación del recién egresado para el empleo.

Es importante que realice el seguimiento adecuado al adiestrado, a partir de su:

- Participación en la elaboración del plan de adiestramiento.
- Ayuda técnica y/o metodológica para el cumplimiento

de las tareas asignadas al egresado.

- Acompañamiento en la ejecución de determinadas tareas asignadas de mayor complejidad.
- Participación en los controles parciales y en la evaluación conclusiva.

Finalmente, el periodo de adiestramiento coincide, generalmente, con el servicio social del egresado, pero una cosa no exime de la otra.

Si el egresado ya cumplió su Servicio Social, debe cumplir su periodo de adiestramiento para prepararse en el cargo a desempeñar.

En el caso de las egresadas femeninas, después de dos años de adiestramiento, aún les resta por cumplir su tercer año de Servicio Social.

En próximos números se puede retomar este tema si así lo requiere la comunidad universitaria.

Dirección de Recursos Humanos.



EL DESEMPEÑO PROFESIONAL PEDAGÓGICO EN LA GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO.

Ms.C. LÁZARA S. RAMOS CALZADILLA, PROFESORA DE LA FCT.

El acelerado desarrollo científico-tecnológico, su influencia en la sociedad y las crecientes exigencias que se plantean a la Educación Superior, requieren de un proceso de mejoramiento del desempeño profesional pedagógico. Esencialmente en la gestión del capital humano ya que constituye un factor estratégico clave para cualquier organización y en el quehacer del directivo por la responsabilidad en su ejecución. De hecho esto adquiere particular significación en el alcance de un desempeño profesional pedagógico que incorpore la gestión del capital humano en su actividad práctica cotidiana.

Por eso, un punto de partida para garantizar el alcance de niveles superiores de calidad en los servicios de las universidades es establecer objetivos y compromisos conscientes e intencionalmente orientados a la motivación, compromiso y bienestar de las personas para una mejora constante

de su accionar; como factor de potenciación de un desempeño armónico y pertinente consonante con los procesos universitarios, con eje articulador en las personas y grupos constantemente interrelacionadas en ella. Lo anterior advierte la necesidad de mejorar las prácticas, con énfasis en la conducción del trabajo de la comunidad educativa manifiesto en un desempeño de calidad expreso en el cumplimiento de su objeto social.

Por cuanto la gestión del capital humano es un elemento que se aborda desde la política del Estado en los lineamientos de la política económica y social, las bases del plan Nacional de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030; constituyen prioridades para las IES cubanas, de ahí que todas las instituciones están avocadas en qué y cómo lograr el desarrollo humano. Por tanto todo el trabajo que involucre la gestión del capital humano, le dé requerimiento e incentivo al desa-

rollo humano, está a tenor con las prioridades del gobierno y convocan a que las IES desarrollen el capital humano que lleve al desarrollo de todos los recursos a través de un desempeño armónico y coherente.

De ahí que corresponda a los directivos mostrar un desempeño profesional en la gestión del capital humano propiciador del cambio desde una función eminentemente estratégica y dinámica, que proyecte en el factor humano su principal clave de éxito, lo cual revela la importancia, de reconocer su responsabilidad en la ejecución de dicha gestión y correspondencia con el contexto en que desempeña su labor profesional.

Por consiguiente es preciso que este desempeño y su mejoramiento se integren con profesionalización, visto como el primer desafío hacia el desempeño profesional pedagógico.

De modo que lo anterior se ha de ver en todas las direcciones de trabajo del

directivo, los resultados concretos del área que dirige y su personal; lo cual requiere de acciones a partir de una visión integradora de la organización y en particular de los procesos que en ella se desarrollan, del sistema normativo que lo legisla, para lograr la participación, motivar, comprometer y estimular a los trabajadores hacia la toma de decisiones y el cumplimiento de los objetivos propuestos acorde con la proyección estratégica de la institución.

Todos estos elementos son importantes al reflexionar que la gestión del capital humano deviene en un factor fundamental para el desarrollo, calidad y competitividad de cualquier institución de Educación Superior y que en ello juega un factor fundamental el desempeño profesional pedagógico, lo que a su vez contribuye a minimizar limitaciones como: no siempre se logra consolidar en el proceso de gestión el desarrollo del capital humano, no todos los directivos proyectan la gestión del capital humano como

efecto impulsor del desarrollo integral de la comunidad educativa y la inconformidad en identificar la gestión del capital humano como parte de su desempeño profesional.

El desempeño profesional pedagógico en la gestión del capital humano, se desarrolla de modo continuo, en la realización de las funciones y actividades propias de su cargo de dirección, a partir del manejo adecuado del personal, donde se refleje (desde su imagen social) el desarrollo alcanzado que propicie los cambios a ocurrir en los colaboradores y los procesos que tienen lugar en la institución, de ahí su carácter dinámico, como respuesta a las necesidades sociales enmarcadas para la universidad.

Las dimensiones concebidas para el desempeño profesional pedagógico en la gestión del capital humano se debe comprender en sus relaciones con la proyección estratégica de la universidad, el ARC Recursos humanos y cuadros, el perfeccionamiento del sistema de gestión del proceso de

formación integral de los estudiantes universitarios en el eslabón de base, así como en las normativas y legislaciones del MES, lo cual requiere de preparación y actualización constante para el alcance de los objetivos propuestos en correspondencia con las exigencias sociales y retos planteados a la Educación Superior.

Todo lo anterior advierte la necesidad de la búsqueda de alternativas que proporcionen eliminar las brechas para el alcance de un desempeño profesional pedagógico en la gestión del capital humano deseado, que tribute a la proyección estratégica de la institución, lo cual favorecerá mejorar la calidad de esta gestión en garantía del mejoramiento profesional y humano, acorde con las transformaciones sociales y exigencias establecidas a las Instituciones de Educación Superior.

En la última página de este número puede informarse acerca de las colaboraciones

Dirección de Recursos Humanos

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

Teléfono: 53-7-2605982

Correo: drrhh@ucpejv.rimed.cu

La mejor opción de información laboral en la Universidad



2019

- **60 Aniversario del Triunfo de la Revolución**
- **60 Aniversario de Ciudad Escolar Libertad**
- **500 Aniversario de la Habana, capital de todos los cubanos**
- **55 Aniversario de la UCPEJV**



¡Y seguimos construyendo sueños!

Para cualquier colaboración

La Dirección de Recursos Humanos de la UCPEJV les convida a colaborar con esta publicación mensual, con artículos breves sobre temas de gestión de los recursos humanos en la Universidad, como son:

- **Desempeño Laboral.**
- **Superación y Capacitación.**
- **Categorías Docentes.**
- **Fluctuación laboral.**
- **Seguridad y Salud en el trabajo.**
- **Seguimiento a los egresados.**
- **Disciplina laboral.**
- **Convenio Colectivo de**

Trabajo

- **Otros temas de interés.**

Los artículos no deben exceder las dos páginas, escritas en arial 11 a espacio simple.

Deben consistir en reflexiones o análisis sobre los temas relacionados, fundamentados en la aplicación práctica de sus experiencias.

Se reciben también descripciones de buenas prácticas en esta gestión.

Se aceptarán trabajos de hasta tres autores, colocando siempre en primer lugar al autor

principal. Solamente se requieren los nombres completos.

Los trabajos se enviarán por vía e-mail a:

enriquejgn@ucpejv.edu.cu

Todos los meses se publicarán hasta un máximo de 3 trabajos.

A cada autor se le hará llegar la constancia de la publicación, teniendo en cuenta que esta no constituye una revista científica, sino un boletín informativo de la Universidad en el tema de Recursos Humanos.

Muchas gracias.



La mejor opción de información laboral en la Universidad