



enero 2019

En este número:

| | |
|--|---|
| EN EL AÑO DEL 55 ANIVERSA- RIO DEL VA- RONA | 1 |
| LOS DATOS OFICIALES EN ALDÍA | 2 |
| LA CONCILIA- CIÓN DE LA PLANTILLA | 4 |
| INYECCIÓN DE JÓVENES EN EL CLAUSTRO | 6 |
| PARA CUALQUIER COLABORA- CIÓN | 8 |

EN EL AÑO DEL 55 ANIVERSARIO DEL VARONA

Hemos arribado al año 2019, el año 500 de la ciudad maravilla y el año en que celebraremos el 55 aniversario de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.

Los aires de fiesta nos mantienen aún embriagados, cuando jubilosos conmemoramos el 60 aniversario del triunfo de la Revolución Cubana y al advenimiento del nuevo año.

En cambio, no nos detendremos. La mirada firme hacia adelante, ante las di-

versas metas que debemos alcanzar.

Como se pudo apreciar en el número anterior, varias son las tareas a desarrollar en este nuevo año, todas enmarcadas en el lícito anhelo de una reacreditación durante la evaluación externa de la JAN, programada para el año 2020.

Con la fuerza innegable de este claustro, el VARONA seguirá construyendo sueños por muchos años más, colocando un granito de arena en la satisfacción plena de los capitalinos.

Dirección de Recursos Humanos



Los DATOS OFICIALES EN ALDÍA.
Todas las tablas disponibles en formato digital. Solicítelas vía e-mail.

Cierre: 31.12.2018.

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 | 21 | | | 2 | 1 | | 11 | 42 | |
| DIRECCIÓN GENERAL 1 | 3 | 8 | | 2 | | 4 | 5 | 13 | 35 | |
| DIRECCIÓN GENERAL 2 | 3 | 1 | | 3 | 2 | 29 | 83 | 15 | 136 | |
| DIRECCIONES CENTRALES | 20 | 89 | 1 | | 2 | 16 | 2 | 50 | 180 | |
| DEPARTAMENTOS CENTRALES | 4 | 4 | | | | | | 3 | 11 | |
| FAC. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN | 5 | 37 | 1 | | | 2 | | 4 | 49 | |
| FAC. DE EDUC. INFANTIL | 12 | 98 | 9 | | 1 | 12 | | 24 | 156 | |
| FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS | 8 | 101 | 20 | | | 5 | 1 | 9 | 144 | |
| FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS | 8 | 80 | 4 | | | 7 | 1 | 7 | 107 | |
| FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS TÉCNICAS | 8 | 90 | 2 | | | 3 | | 6 | 109 | |
| FAC. DE EDUC. EN LENGUAS EXTRANJERAS | 5 | 65 | 2 | | | 4 | 1 | 9 | 86 | |
| TOTALES | 83 | 594 | 39 | 5 | 7 | 83 | 93 | 151 | 1055 | |
| | 716 | | | 339 | | | | | | |

Tabla 2: COMPOSICIÓN CATEGORIAL ACADÉMICA (incluye PTP)

| ÁREAS DE LA UCPEJV | PT | PA | As | I | ATD | RG | TOTAL | |
|---|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|------------|--|
| RECTORÍA | 24 | 2 | 2 | 0 | 0 | 0 | 28 | |
| DIRECCIÓN GENERAL 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | | 6 | 11 | |
| DIRECCIÓN GENERAL 2 | | | 1 | 3 | | | 4 | |
| DIRECCIONES CENTRALES | 31 | 33 | 29 | 11 | 6 | | 110 | |
| DEPARTAMENTOS CENTRALES | | 8 | | | | | 8 | |
| FAC. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN | 17 | 11 | 6 | 3 | | 6 | 43 | |
| FAC. DE EDUC. INFANTIL | 31 | 46 | 25 | 12 | | 5 | 119 | |
| FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS | 18 | 42 | 40 | 18 | 3 | 8 | 129 | |
| FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS | 21 | 30 | 30 | 7 | | 4 | 92 | |
| FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS TÉCNICAS | 17 | 51 | 16 | 6 | | 10 | 100 | |
| FAC. DE EDUC. EN LENGUAS EXTRANJERAS | 9 | 14 | 11 | 11 | 17 | 10 | 72 | |
| TOTALES | 169 | 239 | 161 | 72 | 26 | 49 | 716 | |
| PORCENTAJES | 23,6% | 33,4% | 22,5% | 10,1% | 3,6% | 6,8% | | |
| | 57,0% | | 36,2% | | | | | |

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 | 594 | 78,1% | 677 | 80,1% |
| Cuadros no Docentes | 5 | 5 | 100,0% | NO DOCENTES | |
| Técnicos no Docentes | 287 | 151 | 52,6% | 339 | 47,7% |
| Administrativos | 21 | 7 | 33,3% | | |
| Servicios | 260 | 83 | 31,9% | | |
| Operarios | 138 | 93 | 67,4% | | |
| TOTAL UCPEJV | 1556 | 1016 | 65,3% | | |

Tabla 4: COMPORTAMIENTO DE LAS BAJAS (cierre año 2018)

| | 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 | 86 | 35 | 4 | 2 | 1 | 5 | 9 | 26 | 3 | 1 |
| NO DOC | 136 | 6 | 6 | 1 | 2 | 0 | 3 | 79 | 6 | 33 |
| UCPEJV | 222 | 41 | 10 | 3 | 3 | 5 | 12 | 105 | 9 | 34 |

Tabla 5: POTENCIAL CIENTÍFICO DE LA UCPEJV

| ÁREAS DE LA UCPEJV | Dr.C. | % DEL TOTAL DE PROF. | % SIN INCLUIR I, RG y ATD | Ms.C. | Esp. | % Ms o Esp del TOTAL | TOTAL | % POT. CIENTÍF. |
|---|------------|----------------------|---------------------------|------------|-----------|----------------------|------------|-----------------|
| RECTORÍA | 26 | 92,9% | 92,9% | 0 | 1 | 3,6% | 27 | 96,4% |
| 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 | 35,5% | 41,9% | 51 | 3 | 49,1% | 93 | 84,5% |
| DEPARTAMENTOS CENTRALES | 0 | 0,0% | 0,0% | 8 | 0 | 100,0% | 8 | 100,0% |
| FAC. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN | 20 | 46,5% | 58,8% | 12 | 3 | 34,9% | 35 | 81,4% |
| FAC. DE EDUC. INFANTIL | 35 | 29,4% | 34,3% | 62 | 4 | 55,5% | 101 | 84,9% |
| FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS | 24 | 18,6% | 24,0% | 69 | 1 | 54,3% | 94 | 72,9% |
| FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS | 26 | 28,3% | 32,1% | 49 | 2 | 55,4% | 77 | 83,7% |
| FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS TÉCNICAS | 24 | 24,0% | 28,6% | 58 | 0 | 58,0% | 82 | 82,0% |
| FAC. DE EDUC. EN LENGUAS EXTRANJERAS | 9 | 12,5% | 26,5% | 22 | 0 | 30,6% | 31 | 43,1% |
| TOTALES | 204 | 28,5% | 35,9% | 335 | 15 | 48,9% | 554 | 77,4% |

De los doctores, 3 son además DOCTORES EN CIENCIAS

Tabla 6: ACERCA DE LOS JUBILADOS REINCORPORADOS

| | Dr | MsC /Esp | LIC | TOTAL | PT | PA | A | SUMA COMP. |
|--------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| M | 20 | 16 | 1 | 37 | 20 | 13 | 4 | 37 |
| F | 16 | 20 | 3 | 39 | 15 | 12 | 12 | 39 |
| TOTAL | 36 | 36 | 4 | 76 | 35 | 25 | 16 | 76 |



LA CONCILIACIÓN DE LA PLANTILLA

No son pocas las ocasiones en que al revisar la plantilla cubierta de cualquier área, se detectan determinadas irregularidades con el control de los recursos humanos.

La de mayor frecuencia resulta el desconocimiento del técnico o auxiliar de fuerza de trabajo de la ocurrencia de alguna baja o movimiento del personal en la plantilla.

Esto está dado fundamentalmente por la falta de comunicación entre los directivos de las unidades organizativas y áreas y los trabajadores encargados de conciliar la plantilla.

Peor aún resulta cuando al final del mes, justo antes de conciliar la plantilla en la Dirección de Recursos Humanos, se detecta que algún trabajador ha estado ausente todo el mes de manera injustificada y nadie se había percatado en el debido momento.

No obstante, al arribar al momento de la conciliación, muchos de estos errores en el control siste-

mático, salen a la luz o se siguen arrastrando, por no tener la información correspondiente en ninguno de los niveles.

Como se puede apreciar en las consecuencias descritas anteriormente y otras que no son necesarias detallar en este artículo, el desarrollo de un proceso de conciliación de la plantilla no puede reducirse al momento planificado para concluir la conciliación.

Esta acción debe verse como el colofón de un proceso que se inicia en cada unidad organizativa desde el primer día laboral de cada mes.

¿Qué acciones deben realizarse en el seno de la unidad organizativa?

El control de la plantilla cubierta tiene que ser sistemático.

Lo ideal es que diariamente el director o jefe de departamento de cada unidad organizativa, chequee el registro de asistencia, para determinar de inmediato cualquier comportamiento

irregular de los miembros del colectivo que dirige. Se conoce que no siempre se puede realizar ese control diario.

En cambio, no pueden pasar y pasar los días sin que se tenga conocimiento de cualquier anomalía, por lo que no menos de una vez por semana, debe constar en el plan individual de ese jefe, la revisión del registro de asistencia.

Si fuese detectado algún problema de ausencias o tardanzas reiteradas de algún trabajador, hay que proceder de inmediato.

Ante todo, hay que informar al técnico o especialista de recursos humanos para que tenga conocimiento del asunto.

Inmediatamente después se debe coordinar con el jefe del área para que el Comité de Expertos realice la labor de indagación necesaria sobre la situación actual del trabajador, antes de tomar cualquier medida definitiva.

El dictamen del Comité de Expertos constituye el documento base para la toma de decisiones.

¿Qué le corresponde hacer al trabajador encargado de atender los recursos humanos en el área?

Por otra parte, el técnico de recursos humanos o el auxiliar de fuerza de trabajo, según sea el caso, deberá chequear semanalmente los registros de asistencia y presentar al jefe del área el resultado de su control.

En tal sentido, debe controlar que todos los trabajadores hayan firmado entradas y salidas de cada día, según le corresponda. Chequeará además que el jefe de la unidad organizativa firme cada hoja de registro después de su revisión.

Al cierre de la información del mes, exigirá a cada jefe de unidad organizativa el reporte de ausencias, debiendo contrastar este informe con las hojas del registro de asistencia.

Conciliada toda la información con las unidades organizativas del área, pre-

senta al jefe del área la plantilla que conciliará en la dirección de recursos humanos y la prenomina.

No basta con que el jefe del área firme cada documento que se exige en la DRRHH, sino que es de vital importancia el análisis y discusión de las principales incidencias que se asientan en estos documentos.

Si en cada área se realizan todas las acciones descritas hasta el momento, se reducirían considerablemente los errores en el proceso de conciliación de la plantilla, conocedores también, de que todo accionar es perfectible.

El rol de la organización sindical en este proceso

Concluir este artículo con las acciones que desde la administración pueden realizarse puede ser suficiente.

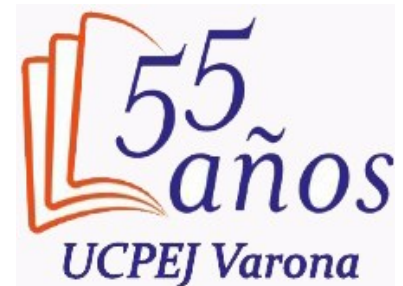
No obstante, y sin el ánimo de injerencia en las funciones del sindicato, es aún más efectivo el trabajo cuando la organización sindical está pendiente del comportamiento de sus afiliados.

Resulta decisiva la participación de la sección sindical en las indagaciones a realizar por el Comité de Expertos.

También es importante velar por el comportamiento de la plantilla, evitando manejos inapropiados de la misma y garantizando el tratamiento justo a cada trabajador.

Como representante de los derechos de los trabajadores, participará en los análisis que se deriven de una probable medida disciplinaria a aplicar y cuidará igualmente por los intereses colectivos, si éstos se vieran afectados por el accionar de uno o más individuos.

Dirección de Recursos Humanos



INYECCIÓN DE JÓVENES EN EL CLAUSTRO

Cada año, poco antes de terminar el curso escolar, se produce uno de los procesos más esperados por los estudiantes que están prontos a egresar, la reunión de ubicación de los graduados.

Muchas aristas tiene este proceso, por lo que se tratará hoy una de ellas, la que más relación directa tiene con la renovación del claustro de profesores.

UN POCO DE RECUENTO

Algunos años atrás resultaba poco probable disponer de un recién graduado para que iniciara su vida laboral como profesor universitario en la propia entidad.

Desde hace dos cursos escolares se ha tenido la oportunidad de disponer de varios egresados, principalmente durante la última graduación, lo que ha permitido un discreto incremento de la sangre joven en el claustro.

En cambio, la situación imperante en los centros escolares de la educación general, no ha posibilitado poder disponer de esos egresados a tiempo completo.

La mayoría de ellos contribuye al mejoramiento de la carencia de profesores en la capital, aun cuando existe conciencia de que el número no es significativo en el índice de cobertura.

Por supuesto, con el objetivo de lograr una preparación adecuada para su inserción como profesores universitarios, se les mantiene un conjunto de acciones destinadas a la superación profesional y científico—metodológica en su plan individual, incluyendo aquellas que de manera intencionada se planifican para su posterior categorización académica.

¿HACIA DÓNDE DEBEN APUNTAR LOS ESFUERZOS?

Es evidente que curso tras curso no se podrá disponer

de 20 ó 30 recién egresados para que engrosen (o renueven) las filas de profesores de la UCP.

No se puede obviar que el problema de la cobertura de docentes en la capital, no tendrá solución inmediata.

Son diversos y complejos los factores que inciden en esta realidad, entre los que se incluye el bajo ingreso a las carreras pedagógicas en La Habana, cuya solución no depende sólo del accionar de los profesores del Varona, pero que requiere de perfeccionar este trabajo para garantizar mayor cantidad de ingresos a todas las carreras de esta Universidad de Ciencias Pedagógicas.

Tal panorama es una llamada de alerta. Se deberá precisar con mucha mesura cuántos recién egresados se podrán dejar en la entidad, en detrimento de la cobertura en las escuelas de la capital.

Es por ello que debe darse mucha más atención a otra

alternativa de inyección de jóvenes en el claustro.

Esta opción está relacionada con los egresados que ya llevan dos o más años en la educación general.

Resulta importante, por tanto, seguir la ruta promocional de cada uno de los egresados de las carreras con mayores posibilidades y aptitudes para desarrollarse como futuros profesores de la educación superior, ejecutando intencionadamente las acciones de superación que se requieran para contribuir a su preparación, como parte su plan de adiestramiento en las escuelas donde se desenvuelven.

En algunas facultades docentes ya se han dado pasos firmes en este sentido y cuentan con algunos jóvenes que han concluido su servicio social y recién se incorporaron al claustro de la Universidad.

**OTRA ALTERNATIVA A
CONSIDERAR EN
CADA FACULTAD**

Indiscutiblemente se debe trabajar por buscar otras soluciones a la lógica aspi-

ración de renovar paulatinamente el colectivo de profesores.

Si se dirige la mirada a la mayor matrícula con que cuenta la UCP, se podrá enfocar la atención a esos trabajadores/estudiantes que están cursando carreras en el Curso Encuentro.



Algunos resultan brillantes y alcanzan una madurez en sus estudios universitarios, que los convierten en candidatos a profesores de la propia Universidad.

No es esta alternativa un descubrimiento de estos tiempos, en todas las etapas anteriores del desarrollo del Varona, egresados del Curso Encuentro han pasado a formar parte del claustro.

A este hecho insoslayable, se debe adicionar que las edades de los que hoy cursan las carreras en esta modalidad, son cercanas a los que están en los cursos regulares, por lo que en su mayoría son también jóvenes.

Es cierto que no todos los que acceden al Curso Encuentro proceden de centros de enseñanza, pero basta con lograr que uno o dos graduados de cada carrera en esa modalidad tengan las cualidades necesarias y la voluntad expresa de ingresar como profesor en la UCP.

En cada área se puede lograr trabajar en este sentido.

Desde luego, es necesario realizar una sana observación. No se trata de cumplir con cifras ni de sobredimensionar la renovación del claustro a toda costa.

En cada joven seleccionado debe prevalecer la calidad del compromiso con la institución y con la formación de calidad de nuevas generaciones de maestros y profesores.

*Dirección de Recursos
Humanos*

*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

