



En este número:

MUJER DEL VARONA, ¡FELICIDADES! 1

LOS DATOS OFICIALES EN ALDÍA 2

HORARIO FLEXIBLE DEL PROFESOR. SU DISTRIBUCIÓN.

TRANSPORTACIÓN DE TRABAJADORES EN LA UCPEJV

SUDOKU 8

PARA CUALQUIER COLABORACIÓN 8

MUJER DEL VARONA, ¡FELICIDADES!

Martí decía: “Las campañas de los pueblos sólo son débiles, cuando en ella no se alista el corazón de la mujer; pero cuando se estremece y ayuda, cuando la mujer, tímida y quieta de su natural, anima y aplaude, cuando la mujer culta y virtuosa unge la obra con la miel de su cariño la obra es invencible” (*Obras completas, tomo 5, p.16*).

Bien acogidas son estas palabras de nuestro Martí en la Universidad, donde la mujer tiene un papel relevante, al frente de las más

disímiles responsabilidades y demostrando la estirpe de la mujer cubana.

El claustro de esta casa de estudios está compuesto por 430 profesoras y trabajan apoyando la docencia otras 205 mujeres, lo que representa el 63% de la plantilla cubierta.

De los 89 cuadros de la UCP, 49 son mujeres, más del 55%.

Un beso grande MUJER DEL VARONA en el Día Internacional de la Mujer. Muchas felicidades. Sepan que seguiremos contando con ustedes.

Dirección de Recursos Humanos



Los DATOS OFICIALES EN ALDÍA.
Recuerde que estas son las cifras oficiales de cierre de mes. Solicítelas vía e-mail.
Cierre: 28.02.2019.
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			9	38
DIRECCIÓN GENERAL 1	3	8		2		3	5	14	35
DIRECCIÓN GENERAL 2	3	1		3	2	26	88	16	139
DIRECCIONES CENTRALES	21	88	4		2	14	4	49	182
DEPARTAMENTOS CENTRALES	4	4						5	13
FAC. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5	38	1			1		3	48
FAC. DE EDUC. INFANTIL	12	97	10		1	12		25	157
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	8	95	20			5	1	9	138
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	8	82	4			6	1	8	109
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS TÉCNICAS	8	90	2			3	1	6	110
FAC. DE EDUC. EN LENGUAS EXTRANJERAS	5	64	2			3	1	9	84
TOTALES	84	587	43	5	7	73	101	153	1053
	714			339					

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	36	32	28	11	6		113
DEPARTAMENTOS CENTRALES		8					8
FAC. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	17	11	6	5		5	44
FAC. DE EDUC. INFANTIL	31	47	24	12		5	119
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	19	42	34	18	2	8	123
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	23	31	28	7	1	4	94
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS TÉCNICAS	18	50	16	6		10	100
FAC. DE EDUC. EN LENGUAS EXTRANJERAS	9	14	11	12	17	8	71
TOTALES	177	239	151	75	26	46	714
PORCENTAJES	24,8%	33,5%	21,1%	10,5%	3,6%	6,4%	
	58,3%		35,3%				

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	84	100,0%	DOCENTES	
Técnicos Docentes	781	587	75,2%	671	77,6%
Cuadros no Docentes	5	5	100,0%	NO DOCENTES	
Técnicos no Docentes	280	153	54,6%	339	55,8%
Administrativos	21	7	33,3%		
Servicios	161	73	45,3%		
Operarios	140	101	72,1%		
TOTAL UCPEJV	1472	1010	68,6%		

Tabla 4: COMPORTAMIENTO DE LAS BAJAS (cierre 28.02.2019)

	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	9	6	1	0	0	0	0	0	1	1
NO DOC	22	1	0	0	0	0	0	13	1	7
UCPEJV	31	7	1	0	0	0	0	13	2	8

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	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	41	36,3%	42,7%	51	3	47,8%	95	84,1%
DEPARTAMENTOS CENTRALES	0	0,0%	0,0%	8	0	100,0%	8	100,0%
FAC. DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	20	45,5%	58,8%	11	3	31,8%	34	77,3%
FAC. DE EDUC. INFANTIL	34	28,6%	33,3%	61	4	54,6%	99	83,2%
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	24	19,5%	25,3%	69	1	56,9%	94	76,4%
FAC. DE EDUC. EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	28	29,8%	34,1%	49	2	54,3%	79	84,0%
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	12,7%	26,5%	22	0	31,0%	31	43,7%
TOTALES	206	28,9%	36,3%	333	15	48,7%	554	77,6%

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	17	4	37	16	10	11	37
TOTAL	36	33	5	74	36	23	15	74



HORARIO FLEXIBLE DEL PROFESOR. SU DISTRIBUCIÓN.

Comprender que el horario de trabajo de un profesor no puede estar enmarcado en una jornada de ocho (8) horas diarias, no es ya un problema complejo.

Paralelamente es necesario entender que eso no significa que tengan un horario “abierto”, denominación que ha trascendido por años en el ámbito universitario. Se ajusta más el término “flexible”, es decir, planificando las tareas presenciales y no presenciales, de forma que se cubran las 190,6 horas mensuales que establece el Código de Trabajo.



Lo verdaderamente complejo estriba en distribuir adecuadamente esas horas entre los diferentes aspectos de la planificación individual del profe-

sor, tarea casi titánica para cualquier jefe de departamento o director docente.

¿RESOLUCIONES QUE DISTRIBUYEN EL TIEMPO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO?

Esas resoluciones no existen y hasta tiene lógica que tales normativas no se hayan establecido.

Téngase en cuenta, ante todo, que una de las reglas de la planificación del trabajo del profesor, es hacer corresponder su actividad docente—educativa con su categoría docente y/o científica. Este aspecto por sí solo determina la imposibilidad de estipular cantidades precisas de horas para cada tipo de actividad.

Por otra parte, cada profesor, independientemente de su categoría, posee un nivel de desarrollo muy particular, lo cual se determina cada año en la evaluación del desempeño de ese docente y, en consecuencia, in-

fluye también en la distribución de actividades para el siguiente periodo.

Pudieran explicarse muchas variables más que afectan la posible uniformidad de horas por profesor para cada actividad, pero realmente no resulta necesario continuar argumentando el tema, pues para todos resulta evidente el riesgo de normar tal distribución.

¿CÓMO PLANIFICAR ENTONCES EL TIEMPO PARA LAS DIFERENTES ACTIVIDADES EN EL PLAN INDIVIDUAL?

La tarea resulta, como ya se dijera anteriormente, de alta complejidad, por lo que en la medida que el jefe del departamento o director docente tenga más experiencia en este proceso, se irá aproximando cada vez más a una distribución justa para cada docente, no sólo en función personal, sino en el contexto del

accionar de todo el colectivo.

Es importante, por tanto, conocer lo que establece la resolución 66 de 2014 del MES. En síntesis, expresa que para planificar el trabajo de los profesores se tiene en cuenta:

- *Tareas que tributan a las prioridades y objetivos de la carrera donde labora.*
- *Tareas relacionadas con la disciplina laboral.*
- *Tareas relacionadas con la labor educativa.*
- *Tareas que posibilitan el incremento de la calidad de la educación superior.*
- *Aspectos a planificar.*

En la propia resolución aparecen detalladas todas las acciones posibles a planificar para cada aspecto, lo cual no significa que haya que planificarlas todas.

Esto evidentemente ayuda, pero no es suficiente, sigue siendo complejo.

¿CUÁL PUDIERA SER EL PUNTO DE PARTIDA?

Acá se expresarán algunas ideas generales, aunque vale la pena aclarar de

antemano, que no es una receta ni un procedimiento invariable.

Las prioridades pudieran contribuir a tomar las decisiones más acertadas, por ello, lo primero que se debe distribuir es la docencia directa en pregrado y posgrado entre todos los profesores del colectivo.

Se planifican después actividades metodológicas, de preparación y superación, de trabajo científico y socialización de resultados, de proyectos o acciones extensionistas y de carácter general.

En la tabla pueden verse algunas cifras de asignación de tiempos:

Concepto	Cantidad de horas
Carga docente	Docencia directa por cantidad de grupos asignados
Trabajos de Cursos o Extracurriculares	4h mensuales
Trabajos de Diplomas	8h mensuales
Preparación de asignatura por vez primera	2h/h plan
Preparación de asignatura ya impartida	1h/h plan
Calificación de evaluación parcial escrita	4h/grupo
Calificación de evaluación final escrita	8h/grupo
Realizar control a clase	2h
Reunión metodológica, clase metodológica, clase abierta, taller metodológico, seminario científico y conferencia científica	2h
Clase de comprobación	3h

Las actividades científicas, de superación y otras del plan se cuantifican en horas según las características del profesor o la complejidad de las tareas a asumir.

Estas cifras se han tomado de la experiencia de dirección de muchos años en las diferentes universidades y fueron sistematizadas por la Dra. Ester Michelena Fernández, de la CUJAE, y socializadas durante un curso de preparación a Jefes de Departamentos. Como se ha dicho no constituye una normativa, sino una guía para el trabajo de planificación.

Dirección de Recursos Humanos

TRANSPORTACIÓN DE TRABAJADORES EN LA UCPEJV

En los últimos tiempos se han presentado innumerables afectaciones con el parque de vehículos destinado a la transportación de los trabajadores.

Aunque no han faltado las explicaciones en los diferentes escenarios establecidos, aún los trabajadores no conocen en detalles la magnitud del problema y la situación perspectiva del mismo. A ese objetivo se dedica este artículo.

¿CUÁL ES LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PARQUE VEHICULAR?

La Universidad cuenta con un parque de 29 vehículos, 6 de los cuales son ómnibus, con una edad promedio de 15 años, lo que unido a la falta de partes y piezas atenta contra su disponibilidad técnica.

La situación más crítica se concentra en los ómnibus

destinados al transporte obrero. Ya en el año 2016 fueron dados de baja 5 ómnibus de los 11 que existían.

En la actualidad se cuenta con 4 ómnibus tipo Girón VI, un Ford y un International. De los 4 Girones, 2 fueron remotorizados (cambio de motor gasolina por diesel) con motores BWM, uno con Mitsubishi en 1999 y otro con Jung Shay en 2014. El Ford y el International fueron asignados, de segunda mano, como parte de la Batalla de Ideas.

Aun y cuando se han realizado algunas acciones de reparación y mantenimiento, la disponibilidad técnica de estos ómnibus es muy baja, debido a su obsolescencia tecnológica, lo que atenta contra la disponibilidad de partes y piezas de repuestos de calidad.

Aunque no constituye hoy una limitante para su uso, sí se requiere, a mediano plazo, de algunas acciones de chapistería en todos

los ómnibus mencionados.

Por otra parte, desde el 2014 se ha venido presentando, en el Plan de Inversiones de la Universidad, la reposición de 2 autos, 2 ómnibus y una moto, lográndose solamente la reposición de un auto en el año 2015.

En el Plan de Inversiones para el 2019, en lo referido a vehículos, solo se encuentra previsto la adquisición de un auto y un camión por el concepto de reposición, pero no aparece ómnibus alguno, lo cual está en correspondencia con los problemas de ómnibus existentes en la capital y la necesidad de priorizar esta situación en primer lugar.

Desde luego, la máxima dirección del país reconoce la necesidad de establecer prioridades en la transportación de trabajadores y estudiantes en las universidades de la capital, y en general de todo el país, por lo que representa para el desarrollo

eficiente de la formación de profesionales.

En el mes de septiembre fue realizada la primera reunión entre el Ministerio de Educación Superior y el Ministerio de Transporte (MITRANS), la cual contó con la presencia del Vicepresidente del Consejo de Ministros, Roberto Morales Ojeda.

En esta reunión fueron analizados de manera global los estados actuales del parque vehicular en todas las entidades del MES, incluyendo sus universidades.

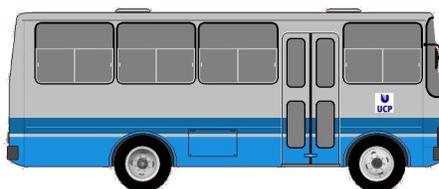
En la reunión de referencia, fue acordado un cronograma de trabajo conjunto entre ambos ministerios para ir encontrando soluciones paulatinas y regionales al problema.

Como parte del cronograma para las universidades de la capital, se planificó y realizó el 6 de diciembre de 2018 la reunión correspondiente para el análisis de la situación del parque vehicular de la UCPEJV.

Tras el análisis correspondiente con el MITRANS, se logró un acuerdo relacionados con los ómnibus de

transportación de trabajadores y estudiantes:

- Remotorizar los 4 ómnibus Girón en el año 2019.



Como se puede apreciar, los dos ómnibus restantes no serán remotorizados, pues no existen condiciones para acceder a partes y piezas de esos equipos, principalmente por la obsolescencia de los mismos.

De inmediato la dirección de la Universidad se dispuso a realizar los trámites pertinentes y ya en estos momentos fue realizado el contrato con la Empresa Integral de Servicios Automotores (EISA), del municipio San Miguel del Padrón.

Por tanto, estas son las perspectivas para el presente año:

1. *Adquisición por asignación de un auto ligero.*
2. *Adquisición por asignación de un camión.*
3. *Remotorización de 4 ómnibus Girón.*

Para la adquisición del auto y del camión, ya la Universidad está en condiciones de ejecutarlo en cuanto estén disponibles los vehículos a la venta.

Para la remotorización, igualmente, ya se han realizado los trámites pertinentes y sólo estamos a la espera de la carta del MITRANS que certifica la autorización concedida a nuestra Universidad para dicha remotorización.

Está claro que no se resolverán todos los problemas de transportación de trabajadores y de estudiantes en la UCP, pero indiscutiblemente tendremos un avance significativo de solución para el año 2019.

Corresponde ahora a la comunidad universitaria contribuir con el cuidado y conservación de estos medios de transporte.

Dirección General 1
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: drhh@ucpejv.rimed.cu

La mejor opción de información laboral en la Universidad



Solución del mes anterior:

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

El SUDOKU del mes ...

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

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

