



En este número:

SEMINARIO NACIONAL DE DIRECTORES DE RRHH.	1
LOS DATOS OFICIALES EN ALDÍA.	2
LA INTEGRACIÓN DE LOS PROCESOS PARA LA GESTIÓN DE LOS RRHH.	4
DESARROLLO LOCAL (PARTE 2)	6
SUDOKU	8
PARA CUALQUIER COLABORACIÓN	8

SEMINARIO NACIONAL DE RRHH.-

Con resultados satisfactorios concluyó el Taller Nacional de Directores de RRHH de las instituciones de educación superior del país.

Durante los días 4, 5 y 6 de junio sesionó este evento en salones del Hotel Tulipán en La Habana.

Como parte del programa concebido se desarrollaron temas de gestión de recursos humanos por diversos especialistas del país.

Varios directores y funcionarios del Ministerio de Educación Superior y de otros organismos fueron

también ponentes de variados temas.

La Conferencia Inicial, “Vínculo Universidad— Empresa”, estuvo a cargo de la VM Alicia Alonso Rodríguez, quien además compartió todas las sesiones de trabajo, aportando valiosas reflexiones y consideraciones.

En el cierre estuvo presente el Dr. José Ramón Saborido Loidi, titular del organismo, quien apeló a la necesidad de reforzar la gestión de los recursos humanos en todas las instituciones de educación superior.

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: 31.05.2019.

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	22	0	0	3	0	0	9	41
DIRECCIÓN GENERAL 1	3	8	0	2	0	4	5	18	40
DIRECCIÓN GENERAL 2	4	1	0	2	3	26	79	15	130
DIRECCIONES	21	89	4	0	2	14	3	47	180
DEPARTAMENTOS	4	5	0	0	0	0	0	4	13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5	45	2	0	0	0	0	4	56
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	12	87	10	0	1	12	0	24	146
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	8	92	18	0	0	5	1	9	133
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	8	75	5	0	0	6	1	8	103
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	8	86	2	0	0	3	0	7	106
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	5	56	2	0	0	3	0	10	76
TOTALES	85	566	43	4	9	73	89	155	1024
	694			330					

Tabla 2: COMPOSICIÓN CATEGORIAL ACADÉMICA (incluye PTP)

ÁREAS DE LA UCPEJV	PT	PA	As	I	ATD	RG	TOTAL
RECTORÍA	24	3	2	0	0	0	29
DIRECCIÓN GENERAL 1	1	2	1	1	0	6	11
DIRECCIÓN GENERAL 2	0	0	1	4	0	0	5
DIRECCIONES	36	32	29	12	5	0	114
DEPARTAMENTOS	1	6	1	1	0	0	9
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	17	11	6	6	7	5	52
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	28	42	23	11	0	5	109
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	18	41	34	16	1	8	118
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	23	27	26	7	1	4	88
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	15	50	15	6	0	10	96
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	14	12	11	10	8	63
TOTALES	171	228	150	75	24	46	694
PORCENTAJES	16,7%	22,3%	14,6%	7,3%	2,3%	6,6%	
	57,5%		35,9%				

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	85	85	100,0%	DOCENTES	
Técnicos Docentes	781	566	72,5%	651	75,2%
Cuadros no Docentes	4	4	100,0%	NO DOCENTES	
Técnicos no Docentes	280	155	55,4%	330	54,5%
Administrativos	21	9	42,9%		
Servicios	161	73	45,3%		
Operarios	140	89	63,6%		
TOTAL UCPEJV	1472	981	66,6%		

Tabla 4: COMPORTAMIENTO DE LAS BAJAS (acumulado hasta 31.05.2019)

	TOTAL DE BAJAS	JUBILACIÓN	FALLECIMIENTOS	SALIDA DEL PAÍS O NO REGRESO EN TIEMPO	PASO A FORMAS NO ESTATALES	PA SO A OTROS ORGAN. ESTATA LES	MOVIMIENTO DENTRO DEL SECTOR	SALARIO + LEJANÍA + VOLUNTAD PROPIA	SANCIÓN	OTRAS CAUSAS
DOC	32	21	1	2				3	3	2
NO DOC	54	2					2	29	2	19
UCPEJV	86	23	1	2	0	0	2	32	5	21

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	27	100,0%	100,0%	0	1	3,7%	28	103,7%
DIRECCIÓN GENERAL 1	1	9,1%	25,0%	1	1	18,2%	3	27,3%
DIRECCIÓN GENERAL 2	0	0,0%	0,0%	4	0	100,0%	4	100,0%
DIRECCIONES	43	38,1%	44,8%	51	3	47,8%	97	85,8%
DEPARTAMENTOS	1	12,5%	12,5%	7	0	87,5%	8	100,0%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	20	45,5%	58,8%	12	3	34,1%	35	79,5%
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	31	26,1%	30,4%	58	4	52,1%	93	78,2%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	22	17,9%	23,2%	65	1	53,7%	88	71,5%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	28	29,8%	34,1%	43	2	47,9%	73	77,7%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	22	22,0%	26,2%	56	0	56,0%	78	78,0%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	11,3%	23,5%	22	0	31,0%	30	42,3%
TOTALES	203	28,4%	35,8%	319	15	46,8%	537	75,2%

De los doctores, 4 son además DOCTORES EN CIENCIAS

Tabla 6: ACERCA DE LOS JUBILADOS REINCORPORADOS

	Dr	MsC /Esp	LIC	TOTAL	PT	PA	A	SUMA COMP.
M	22	16	1	39	22	13	4	39
F	21	22	4	47	21	14	12	47
TOTAL	43	38	5	86	43	27	16	86



LA INTEGRACIÓN DE LOS PROCESOS PARA LA GRRHH.-

Merece dar una mirada a la integración de los procesos en la Universidad para la gestión de los recursos humanos.



En el Congreso Pedagogía del año 1993, Fidel expresaba: ***“(...)el problema de la sociedad humana es organizarse de tal manera que todas las personas puedan ser útiles, que todas las personas tengan la preparación suficiente para un trabajo útil, porque la clave de todo, más que el dinero, más que los recursos materiales, son los recursos humanos.”***

Vigencia profunda tiene hoy el pensamiento del máximo líder de la Revolución Cubana. En los momentos actuales de la sociedad cubana y en el contexto socio – económico del mundo, se impone potenciar la gestión de los

recursos humanos para contribuir decisivamente al desarrollo de las universidades y, como consecuencia, al desarrollo sostenible del país.

Cuba, país bloqueado al que la actual administración de los EEUU le intensifica tal condición, con la aplicación del título III de la Ley Helms Burton, tiene que recurrir a su recurso máspreciado: el recurso humano, para no sólo resistir, sino para alcanzar bienestar y desarrollo.

Estrategias diversas y desde diferentes áreas han de concebirse y ejecutarse para gestionar, cada vez más eficientemente, estepreciado recurso.

Especial énfasis debe hacerse con los jóvenes que hoy ingresan en los claustros de nuestras altas casas de estudios.

No basta con la fidelidad a los procedimientos y métodos establecidos desde la legislación vigente, donde la atención a este importante grupo de profesores noveles en adiestramiento, pasa por el ade-

cuado recibimiento en el seno del departamento o dirección que lo acoge, hasta su preparación y atención sistemática en todos los órdenes.

Se impone el trabajo sólido, sistemático, consistente y coordinado de todas las áreas de resultado clave y hasta de los procesos estratégicos que impulsan la gestión de la calidad universitaria, con el enfoque científico que el tema demanda.

El proyecto institucional “Perfeccionamiento del Sistema de Gestión de la Calidad Universitaria de la UCPEJV” está concebido para dar respuesta a tal problemática y es desde las líneas de trabajo de este proyecto que se concibe el perfeccionamiento de la gestión de los recursos humanos y, en particular, de la estrategia de atención a los recién egresados asignados al claustro de profesores.

En tal sentido se ha concebido y aplicado una encuesta a estos jóvenes para conocer cómo marcha

su etapa de adiestramiento, en cuanto a la atención que reciben.

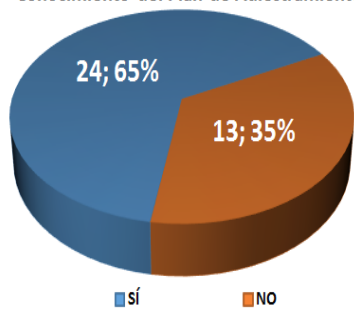
La primera indagación sobre el estado actual del problema se realizó a 37 de los 49 RG del claustro (75,5%), todos los disponibles en el momento de la aplicación.

Los aspectos consultados versaban acerca de:

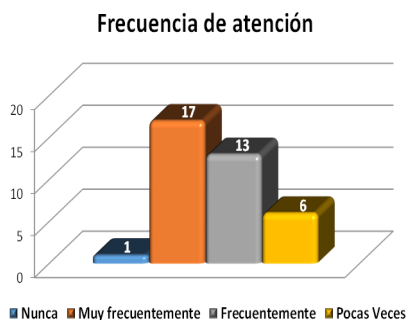
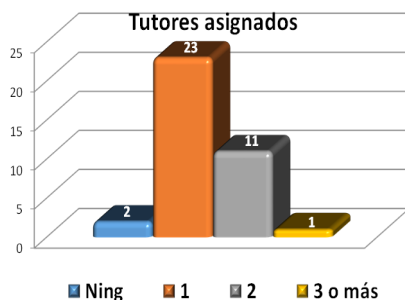
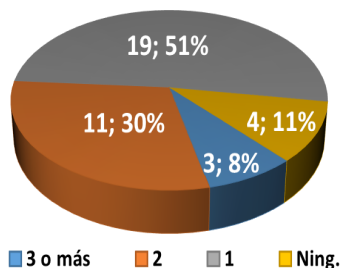
- Plan de Adiestramiento
- Acciones de Superación
- Relación con los tutores
- Controles a Clases
- Grado de satisfacción con la preparación

Las gráficas que se muestran a continuación dan algunas ideas de los resultados revelados.

Conocimiento del Plan de Adiestramiento



Acciones de Superación



5	4	3	2	S/C
0	2	3	0	32



Aunque se detecta el problema del desconocimiento del plan de adiestramiento en pocos casos, la necesidad de que el egresado lo conozca e, inclusive, participe en su elaboración, es de vital importancia para su desarrollo profesional.

En la revisión del plan se pudo comprobar la existencia de acciones concretas de superación para su de-

sarrollo como profesor universitario, en cambio, algunos lo desconocen.

Todos tienen tutores asignados, aunque dos de los egresados desconocen su existencia, lo que denota poca atención y seguimiento a su desarrollo.

Los egresados con mayor estabilidad en la atención por parte de sus tutores, declaran un alto nivel de satisfacción.

Se requiere, por tanto, del perfeccionamiento de la labor conjunta entre varias direcciones, y a su vez, de estas direcciones con los departamento docentes y las facultades.

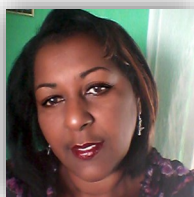
En el próximo número del boletín se dará continuidad al tema tratado, con la declaración de algunas ideas de acciones a realizar para perfeccionar la atención al recién egresado en adiestramiento.

Dr. C. Enrique José Gener Navarro
Director de RRHH

DESARROLLO LOCAL (PARTE 2)

Como se expresó en el número anterior, corresponde en esta edición reseñar algunos de los proyectos locales con que cuenta la Universidad.

Véanse primeramente algunos ejemplos relacionados con la formación inicial y de posgrado.



Proyecto: *Educación Geográfica para el desarrollo sostenible, dirigido por la Dra. C. Rosario Chapé Paumier. Sus principales acciones son:*

- Asesoramiento y capacitación a cuadros y profesores en el territorio.
- Divulgación de la Tarea Vida



- Concepción interdisciplinaria para la educación geográfica.
- Preparación metodológica y superación de profesores en el tema.

Proyecto: *Dulce María Escalona y la integración de las Ciencias, dirigido por la Dra. C. María Cristina González Dosil.*

- Asesoramiento a sociedades científicas estudiantiles y círculos de interés de las escuelas.

- Orientación vocacional pedagógica y divulgación.
- Contribución al mejoramiento del PEA de la Matemática y la Física.
- Conferencias de actualidad en la ciencia.



Proyecto: *El perfeccionamiento de la enseñanza del inglés en la educación primaria, básica y media superior, dirigido por la Dra. C. Isora Enríquez O'Farrill.*

- Concepción teórico—metodológica del desarrollo de habilidades comunicativas.
- Preparación metodológica de profesores de Marianao.
- Curso de superación sobre tratamiento didáctico para el desarrollo integral de habilidades comunicativas.

Otras de las experiencias son los proyectos que trabajan con instituciones, la familia y la comunidad como un todo integrado en busca de la capacitación y el mejoramiento de vida de la población, entre ellos se encuentran:



Proyecto: *La concepción pedagógica de la atención educativa a las personas sordas e hipoacúsicas.*

- Concepción educativa bilingüe en las personas sordas.
- Perfeccionamiento continuo de la educación a favor de su calidad de vida.
- Formación del maestro para la educación de sordos e hipoacúsicos.

El impacto de la implementación de los resultados ha permitido el otorgamiento de Premio Academia de Cuba en abril de 2018.



Proyecto: *El aporte teórico-práctico del Centro de Estudios de Educación Ambiental-Gea a la educación ambiental y energética.*

- Desarrollo de la TAREA VIDA .
- Desarrollo de la ciencia, la tecnología y la innovación en diferentes municipios de la capital.
- Intervención educativa en instituciones y organizaciones estatales.
- Capacitación de la población a través de emisoras radiales y de TV.

El Centro de Educación Ambiental ha recibido premios por el CITMA Provincial y Nacional.

Finalmente se dedica un espacio en este número para explicar, mediante un ejem-

plo, una metodología de implementación de resultados, lo cual pudiera ser de interés para toda la comunidad universitaria.



Proyecto: *Buenas prácticas socioeducativas comunitarias para la atención logopédica en la comunicación y el lenguaje en niños, adolescentes, jóvenes y adultos, dirigido por la Dra. C. María Mercedes Arredondo Kassab.*

Dimensiones e indicadores:

- Identificación del problema.
- Sustentos teóricos, metodológicos y prácticos de la concepción.
- Atención del lenguaje.
- Alternativas para la prevención, estimulación, corrección y compensación de los trastornos de la comunicación.

Determinación de la escala de aplicación demostrada:

- Educación Preescolar y Especial, Educación Primaria, comunidades de Santa Fe, Guanabacoa, El Cerro, Marianao, Habana del Este, Jaimanita, La Lisa en Educación Logopedia y Especial tanto en pregrado como postgrado.

Determinación de áreas y territorios potenciales para estudio e implementación:

- Profesionales de la comunicación, la educación y estudian-

tes de centros de formación pedagógica dedicados a la educación especial y general .

- Instituciones que faciliten la integración de las acciones de prevención, estimulación, corrección y compensación, los trastornos de la comunicación y el lenguaje en los diferentes grupos etarios.

Identificación de los actores:

- Profesionales de la comunicación, responsables por educaciones y estudiantes de centros de formación pedagógica dedicados a la educación especial y general.
- Agentes de organizaciones y organismos de las comunidades.
- Instituciones que faciliten la integración de las acciones de prevención, estimulación, corrección y compensación.

Requerimientos básicos para la implementación o generalización de los resultados:

- Profesionales preparados en el perfil de educación especial y logopedia.
- Identificar factores poblacionales con disposición a la transformación.
- Caracterización por el logopeda del sector educacional de incidencia.

Resultados:

- Se obtuvieron 10 resultados científicos que posibilitaron brindar atención logopédica en la prevención, estimula-

ción, corrección y compensación de los trastornos de la comunicación y el lenguaje.

- Se defendieron 7 Trabajos de Diplomas, 2 tesis de Maestrías, 1 de doctorado relacionadas con el proyecto.

Reconocimientos y Premios:

- Premio Provincial de Innovación Tecnológica por el CITMA, 2018.
- Reconocimiento por la Asociación de Pedagogos de Cuba, 2017 y 2018.
- Premio Academia de Ciencias de Cuba 2018.

La innovación es hoy abordada desde variadas perspectivas conceptuales y metodológicas.

Es un proceso social donde intervienen diversos actores sociales que interactúan entre sí y donde los recursos naturales y financieros, políticas e instrumentos legales constituyen un sistema.

Dra. C. Josefina de la Caridad Piñón González

Vicerrectora

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:

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

El SUDOKU del mes ...

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

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

