



julio 2019

En este número:

Y LLEGAMOS A LOS 55, A SEGUIR ADELANTE. 1

LOS DATOS OFICIALES EN ALDÍA. 2

LA INTEGRACIÓN DE LOS PROCESOS PARA LA GESTIÓN DE LOS RRHH (PARTE 2). 4

SUDOKU 8

INCREMENTO SALARIAL 8

Y LLEGAMOS A LOS 55, A SEGUIR ADELANTE.-

Se arriba al mes de julio y el próximo día 30, la Universidad cumple 55 años de fundada.

Diversas actividades han sido realizadas durante el presente curso escolar, en conmemoración de tan significativa fecha para toda la comunidad universitaria. Estudiantes, trabajadores y profesores han contribuido desde su trinchera, a todos los éxitos alcanzados en estos 55 años, con loables esfuerzos bajo las condiciones más difíciles y complejas, determinadas por la situación económica y fi-

nanciera que impone el bloqueo.

Un colectivo que aspira a la excelencia, orgulloso de lo logrado y convencido de la necesidad de seguir adelante para alcanzar tal objetivo.

El 6 de julio, en claustro solemne que se desarrollará en el Palacio de las Convenciones de La Habana, tendrá lugar la celebración.

Felicidades a todos y sepan que la Universidad cuenta con ustedes para continuar la obra.

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: 30.06.2019.

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	7	0	2	0	4	5	16	37
DIRECCIÓN GENERAL 2	4	1	0	2	3	24	80	15	129
DIRECCIONES	21	89	4	0	2	14	3	49	182
DEPARTAMENTOS	4	5	0	0	0	0	0	4	13
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5	37	2	0	0	1	0	4	49
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	12	89	10	0	1	12	0	24	148
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	8	90	17	0	0	5	1	9	130
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	8	75	4	0	0	6	1	8	102
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	8	86	2	0	0	3	1	7	107
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	5	59	2	0	0	3	0	9	78
TOTALES	85	560	41	4	9	72	91	154	1016
	686			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	5	10
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	16	11	6	6	0	5	44
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	28	44	23	11	0	5	111
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	19	42	34	12	1	8	116
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	23	27	26	7	1	4	88
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	16	50	14	6	0	10	96
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	14	11	11	16	6	66
TOTALES	172	231	148	71	23	43	688
PORCENTAJES	16,9%	22,7%	14,6%	7,0%	2,3%	6,3%	
	58,6%		35,2%				

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	85	85	100,0%	DOCENTES	
Técnicos Docentes	781	560	71,7%	645	74,5%
Cuadros no Docentes	4	4	100,0%	NO DOCENTES	
Técnicos no Docentes	280	154	55,0%	330	54,5%
Administrativos	21	9	42,9%		
Servicios	161	72	44,7%		
Operarios	140	91	65,0%		
TOTAL UCPEJV	1472	975	66,2%		

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	38	17	1	3				5	8	4
NO DOC	61	4						32	2	23
UCPEJV	99	21	1	3	0	0	0	37	10	27

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	44	38,9%	45,8%	50	3	46,9%	97	85,8%
DEPARTAMENTOS	1	12,5%	12,5%	7	0	87,5%	8	100,0%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	19	43,2%	55,9%	12	3	34,1%	34	77,3%
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	32	26,9%	31,4%	60	3	52,9%	95	79,8%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	23	18,7%	24,2%	66	1	54,5%	90	73,2%
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	25	25,0%	29,8%	53	0	53,0%	78	78,0%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	11,3%	23,5%	21	0	29,6%	29	40,8%
TOTALES	208	29,1%	36,7%	317	14	46,4%	539	75,5%

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	17	1	40	22	14	4	40
F	23	22	4	49	23	16	10	49
TOTAL	45	39	5	89	45	30	14	89



LA INTEGRACIÓN DE LOS PROCESOS PARA LA GRRHH (PARTE 2).-

Como pudo apreciarse en las tablas mostradas en el número anterior del boletín, la atención al adiestramiento marcha por buen camino, pero se requiere de un esfuerzo mancomunado de las diferentes direcciones y de los departamentos docentes y facultades para perfeccionar las acciones en este sentido.

Se describen de manera muy escueta, las principales acciones que se realizan y/o se proponen realizar:

1. Trabajo coordinado entre las direcciones que dirigen procesos universitarios.



Las cuatro direcciones que dirigen procesos para la gestión universitaria deben

integrar acciones de trabajo que permitan orientar y controlar la planificación, ejecución y control de la estrategia de seguimiento al egresado en adiestramiento y los planes individuales correspondientes.

En particular, debe hacerse énfasis en determinados aspectos del trabajo, desde las funciones de cada una de las direcciones:

- **Formación de Pregrado (DFP):** Preparación metodológica del egresado, como parte de la estrategia metodológica del departamento docente, bajo la orientación y seguimiento del tutor asignado.

- **Educación de posgrado (DEP):** La estrategia de superación profesional del departamento docente debe incluir para estos adiestrados, la formación en Didáctica de la Educación Superior y acciones de capacitación que los prepare para los ejercicios de la categoría docente transitoria de Instructor.

- **Ciencia, Tecnología e Innovación (DCTI):** En cada departamento docente debe lograrse la implicación de estos egresados en los proyectos de investigación aprobados. En la implementación de esta acción tiene un rol determinante el tutor asignado, quien mediante la orientación precisa y el seguimiento sistemático, debe garantizar que la participación del adiestrado en estos proyectos, constituya no sólo la vía para el fortalecimiento de las habilidades investigar e innovar en el ámbito educativo, sino también la posibilidad de dar continuidad al trabajo científico estudiantil realizado durante la formación de pregrado.
- **Recursos Humanos:** Los esfuerzos deben dirigirse a la orientación oportuna y sistemática a los departamentos docentes para el seguimiento al egresado en adiestramiento. Como parte del seguimiento sugerido,

se realizarán encuestas de satisfacción a los adiestrados y se velará por el cumplimiento del plan y su exitosa culminación con la obtención de la categoría docente de Instructor.

2. Estrategia de trabajo con el Movimiento de Alumnos Ayudantes.



Esta estrategia, dirigida y orientada por la DFP y adecuada e implementada por los departamentos docentes, para contribuir a la formación del futuro adiestrado, debe contemplar la asignación del tutor de manera que éste transite con el estudiante durante toda la carrera, dirigiendo su trabajo científico estudiantil y su práctica laboral, para que una vez egresado y en las filas del claustro, puedan continuar esa labor desde la preparación metodológica, el desempeño laboral y la investigación científica. Esto requiere,

por tanto, una participación directa del tutor en la planificación del trabajo del alumno ayudante y de su seguimiento para proponerlo como futuro miembro del claustro.

3. Continuidad de la formación académica y científica de los egresados en adiestramiento.

Una vez incorporados al claustro se inicia el adiestramiento o preparación como profesor universitario, por lo que se requiere planificar individualmente, en función del desarrollo y de las potencialidades de cada uno, el tránsito adecuado por cursos de preparación, diplomado de educación superior, maestrías y programas de doctorado.



Las direcciones de Educación de Posgrado y de Ciencia, Tecnología e Innovación, tienen un papel fundamental en el control de este proceso de tránsito, orientando y controlando

el trabajo de los departamentos docentes donde están ubicados.

4. Preparación como reservas de cuadros y/o líderes académicos y científicos.

Esta preparación debe ser dirigida y controlada desde las direcciones de Cuadros y Recursos Humanos, en estrecho vínculo con los departamentos docentes, a partir de los resultados del seguimiento realizado durante la etapa de adiestramiento, particularmente los resultados que se derivan de la implementación de las ideas anteriormente reseñadas. En determinados casos, será necesario asignar un segundo tutor, según se requiera.

5. Preparación de cuadros para la gestión de los RRHH.

Este trabajo debe ser sistematizado a partir de las experiencias adquiridas en la preparación de los jefes de departamentos docentes.

(continúa en las páginas siguientes)

CONTINUACIÓN ...

La realización de diagnósticos de las necesidades de capacitación en temas de gestión de RRHH, la planificación e implementación de cursos o talleres de intercambio para satisfacer esas necesidades, deben constituir objetivos de trabajo de las direcciones de Cuadros y RRHH de la UCPEJV, de forma que tanto los cuadros en funciones como sus reservas alcancen niveles adecuados de preparación para gestionar eficientemente sus recursos humanos.

6. Control y seguimiento al proceso de atención al adiestrado.

En los aspectos anteriores se ha hecho énfasis no sólo en la concepción e implementación de acciones para contribuir al perfeccionamiento de la atención al egresado, sino también en la necesidad de su control sistemático.

No obstante, como todo proceso, posee uno o varios momentos de cortes parciales o finales de eva-

luación, que constituyen también formas de control.

En el caso particular de los egresados en adiestramiento, se norma la realización de cortes trimestrales, donde el departamento docente debe reflejar los resultados positivos y las deficiencias del adiestrado, a partir del seguimiento del tutor. Las direcciones que dirigen procesos deben controlar, desde sus respectivas funciones, estos cortes parciales y constatar el cumplimiento de la estrategia.



Se legisla también una evaluación parcial al término del primer año de adiestramiento. Como resultado de esta acción, cuya responsabilidad directa recae en el departamento docente, se puede proponer a la DRRHH la terminación del

periodo de adiestramiento. Para ello, las otras tres direcciones que intervienen directamente en el control del adiestrado, tienen que avalar el cumplimiento del plan, desde sus respectivas funciones.

Procedimiento similar se realiza al finalizar el periodo de adiestramiento, presentando la Evaluación Conclusiva, la cual tiene dos categorías: SATISFACTORIA y NO SATISFACTORIA.

Ante casos de adiestrados con evaluación conclusiva de NO SATISFACTORIA, el Jefe del Departamento propone al Decano de la Facultad la terminación de la relación laboral y así se comunica a la DRRHH mediante documento escrito.

OTRA ARISTA DEL PROBLEMA

Las ideas acá reflejadas pueden formar parte del trabajo estratégico de atención al adiestramiento y

perfectamente extensible a la atención a profesores noveles, que no están en periodo de adiestramiento.

Ahora bien, esta es sólo una arista del problema; con las coordinaciones descritas, se contribuye a fortalecer el proceso de seguimiento al egresado en adiestramiento o al profesor novel que tenemos en nuestras facultades.

Otra vertiente se concentra en los jóvenes egresados que se ubican en los centros de enseñanza general y politécnica.

Esos recursos humanos que nutren los diferentes centros del Sistema Nacional de Educación, requieren también del seguimiento para dar continuidad a su formación, ahora desde el posgrado.

El trabajo de dirección y control de las direcciones de Formación de Pregrado y de Posgrados, en estrecha coordinación con los departamentos docentes y facultades, así como con los directivos de educación en el territorio de la provincia, debe posibilitar el cre-

cimiento profesional de estos jóvenes egresados.



A las direcciones de Formación de Pregrado y de Educación de Posgrado corresponde el control y seguimiento de esta estrategia, las facultades y departamentos docentes son los encargados de implementarla en el territorio y las direcciones provinciales y municipales deben facilitar su ejecución y, al mismo tiempo, exigir la mayor calidad en la implementación.

Como parte de la estrategia anterior, y no menos importante por lo que representa para el fortalecimiento y renovación del claustro universitario, está el seguimiento a las reservas pedagógicas y ex-alumnos ayudantes que se ubican en la enseñanza general y politécnica.

Las características de la estrategia de seguimiento a este reducido número de

adiestrados, es similar a la descrita anteriormente, y debe verse como parte integrante de la misma, con la distinción de un trabajo intencionado para prepararlos también como potenciales profesores universitarios.

Resulta esta vía de renovación del claustro, una de las más efectivas. La preparación durante el adiestramiento, unido al conocimiento que se adquiere del funcionamiento de las escuelas en el sistema nacional de enseñanza, son factores de positiva incidencia para la labor de formación de educadores a desarrollar por un profesor de la universidad de ciencias pedagógicas.

El tema no está agotado, el perfeccionamiento de la estrategia de atención al egresado en adiestramiento se debe enriquecer con la práctica diaria y con la experiencia de los profesores formadores que atienden a los egresados.

Dr. C. Enrique José Gener Navarro
Director de RRHH

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				

¡ ÚLTIMA HORA!

Tras el anuncio del Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros, Miguel Díaz Canel, todos los trabajadores del sector presupuestado recibirán un incremento salarial significativo a partir del pago correspon-

diente al mes de julio.

Esto beneficiará a todos los profesores y trabajadores de apoyo a la docencia.

Se prevén incrementos de acuerdo a las escalas salariales, los cuales serán anunciados

oportunamente para conocimiento de todos los trabajadores.

Sin falta, recibirán estos incrementos el 24 de julio como fecha tope.

¡FELICES VACACIONES!

Dirección de Recursos Humanos.



La mejor opción de información laboral en la Universidad



Y recuerde, este número y todos los publicados con anterioridad, puede consultarlos en la página web de la universidad, en su sección de publicaciones: <http://intranet.ucpejv.edu.cu>