



septiembre 2019

**En este número:**

**CURSO 1**  
2019/2020,  
VAMOS POR MÁS.

**LOS DATOS 2**  
OFICIALES EN  
ALDÍA.

**MIRADA REITERA- 4**  
DA A LOS COMI-  
TÉS DE EXPER-  
TOS.

**SUDOKU 8**

**¡A ELEVAR LA 8**  
EFICIENCIA!

## CURSO 2019/2020, VAMOS POR MÁS.-

**G**ran curso escolar comienza para todos los trabajadores, profesores y estudiantes de la Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona.

Después de un singular descanso, acompañado del incremento salarial para los trabajadores y profesores y de mejores ofertas veraniegas para todo el pueblo cubano, nuevos retos se enfrentarán en el recién iniciado curso escolar.

En el año 500 de La Habana a celebrarse en el venidero mes de noviembre y aun realizando actividades

en conmemoración de los 55 años de fundada la UCPEJV, corresponderá en el primer semestre del año 2020, enfrentarse al proceso de evaluación externa solicitado a la Junta de Acreditación Nacional (JAN).

En este proceso se va por más, seguros de que los resultados serán superiores a los exhibidos seis años atrás, cuando se alcanzó la categoría de CERTIFICADA, categoría que se pretende mantener o superar.

Desde el VARONA se siguen realizando sueños.



**Los DATOS OFICIALES EN ALDÍA.**
**Recuerde que estas son las cifras oficiales de cierre de mes. Solicítelas vía e-mail.**
**Cierre: 31.08.2019.**
**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	7	<b>39</b>
DIRECCIÓN GENERAL 1	3	6	0	2	0	4	5	16	<b>36</b>
DIRECCIÓN GENERAL 2	4	1	0	2	3	25	80	15	<b>130</b>
DIRECCIONES	21	84	0	0	2	12	3	47	<b>169</b>
DEPARTAMENTOS	4	5	0	0	0	0	0	3	<b>12</b>
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5	32	0	0	0	1	0	4	<b>42</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	12	85	3	0	1	11	0	20	<b>132</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	8	85	8	0	0	3	1	9	<b>114</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	8	75	2	0	0	6	1	7	<b>99</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	8	77	1	0	0	3	1	6	<b>96</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	5	53	1	0	0	3	0	8	<b>70</b>
<b>TOTALES</b>	<b>85</b>	<b>525</b>	<b>15</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>68</b>	<b>91</b>	<b>142</b>	<b>939</b>
	<b>625</b>			<b>314</b>					

**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	<b>29</b>
DIRECCIÓN GENERAL 1	1	2	1	0	0	5	<b>9</b>
DIRECCIÓN GENERAL 2	0	0	4	1	0	0	<b>5</b>
DIRECCIONES	32	32	26	10	5	0	<b>105</b>
DEPARTAMENTOS	1	6	1	1	0	0	<b>9</b>
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	15	8	7	4	0	3	<b>37</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	25	41	21	9	0	4	<b>100</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	15	39	31	8	0	8	<b>101</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	22	26	25	7	1	4	<b>85</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	13	46	14	3	0	10	<b>86</b>
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	14	8	7	16	6	<b>59</b>
<b>TOTALES</b>	<b>156</b>	<b>217</b>	<b>140</b>	<b>50</b>	<b>22</b>	<b>40</b>	<b>625</b>
<b>PORCENTAJES</b>	<b>16,6%</b>	<b>23,1%</b>	<b>14,9%</b>	<b>5,3%</b>	<b>2,3%</b>	<b>6,4%</b>	
	<b>59,7%</b>		<b>33,9%</b>				

**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	525	67,2%	610	70,4%
Cuadros no Docentes	4	4	100,0%	NO DOCENTES	
Técnicos no Docentes	280	142	50,7%	314	51,8%
Administrativos	21	9	42,9%		
Servicios	161	68	42,2%		
Operarios	140	91	65,0%		
<b>TOTAL UCPEJV</b>	<b>1472</b>	<b>924</b>	<b>62,8%</b>		

Tabla 4: COMPORTAMIENTO DE LAS BAJAS (acumulado hasta 31.08.2019)

	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	62	15	1	3	0	0	3	23	8	9
NO DOC	76	4	0	0	0	0	0	33	3	36
UCPEJV	138	19	1	3	0	0	3	56	11	45

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	41	36,3%	42,7%	46	3	43,4%	90	79,6%
DEPARTAMENTOS	1	12,5%	12,5%	7	0	87,5%	8	100,0%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	18	40,9%	52,9%	11	2	29,5%	31	70,5%
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	29	24,4%	28,4%	54	3	47,9%	86	72,3%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	20	16,3%	21,1%	58	1	48,0%	79	64,2%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	27	28,7%	32,9%	41	2	45,7%	70	74,5%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	22	22,0%	26,2%	48	0	48,0%	70	70,0%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	11,3%	23,5%	16	0	22,5%	24	33,8%
<b>TOTALES</b>	<b>194</b>	<b>27,2%</b>	<b>34,2%</b>	<b>286</b>	<b>13</b>	<b>41,9%</b>	<b>493</b>	<b>69,0%</b>

Tabla 6: ACERCA DE LOS JUBILADOS REINCORPORADOS

	Dr	MsC /Esp	LIC	TOTAL	PT	PA	A	SUMA COMP.
M	21	16	1	38	21	13	4	38
F	23	24	4	51	23	16	12	51
<b>TOTAL</b>	<b>44</b>	<b>40</b>	<b>5</b>	<b>89</b>	<b>44</b>	<b>29</b>	<b>16</b>	<b>89</b>

## MIRADA REITERADA A LOS COMITÉS DE EXPERTOS.-

**R**etomar el tema de los Comités de Expertos (CE) pudiera resultar altamente reiterativo para quienes ya convirtieron en práctica diaria la utilización óptima de este órgano asesor.

En cambio, el seguimiento al funcionamiento de los mismos en cada una de las áreas de la Universidad, demuestran que se encuentran subutilizados y en ocasiones, solamente nombrados.

En el presente artículo no se insistirá en la importancia ni en la necesidad de los CE. Quien requiera conocer o repasar las funciones de este órgano, sólo tendrá que remitirse a los números 5 (febrero/2015), 24 (noviembre/2016) y 34 (diciembre/2018), los cuales pueden consultar en la página de la institución.

Pues, ¿qué se verá entonces en este número? Nada especialmente nuevo, sino que se detallarán determinadas situaciones en las que la intervención de los Comités de Expertos es de mucha utilidad para la to-

ma de decisiones de los jefes en las áreas.

### RECIBIMIENTO DE NUEVOS TRABAJADORES EN EL ÁREA

Existen dos momentos importantes en el periodo de un curso escolar, en que el ingreso de nuevos trabajadores es más significativo y no sólo desde el punto de vista cuantitativo.

Uno está relacionado con el inicio del curso escolar y otro con el inicio de cada nuevo año.

El CE puede ser convocado por el Decano (o jefe máximo de área) para dar la bienvenida a estos trabajadores, consistente en un intercambio acerca de las proyecciones del área y los objetivos de trabajo, particularmente con los trabajadores de apoyo a la docencia, por cuanto los profesores reciben mayor información en los propios departamentos docentes.

En otros momentos del curso escolar que fuera necesario se puede convocar al CE para este tipo de

recibimiento, aunque por lo general lo realiza directamente el Decano o el Jefe de Departamento.

### ANÁLISIS DE IDONEIDAD DEMOSTRADA DE TRABAJADORES

En múltiples y diversas ocasiones se contratan personas (docentes o no) que cumplen los requisitos formales de la plaza para la que fueron aceptados.

Al paso del tiempo (corto, mediano o largo plazo) se comprueba en el diario accionar que no tienen un desempeño real en correspondencia con su preparación formal, es decir, no demuestran idoneidad para el cargo.

Esta es la tarea por excelencia para los CE.

El jefe inmediato del trabajador pone en conocimiento del jefe del área la situación particular que está enfrentando y, en consecuencia, este último convoca al CE para realizar los análisis pertinentes.



El análisis no debe reducirse a una mera recomendación al jefe, sino que deben realizarse varias acciones, entre las que se recomiendan:

- Comprobación de los documentos que avalan la idoneidad formal para el cargo.
- Análisis de las evaluaciones parciales o anuales del trabajador.
- Plan de superación y calidad de su cumplimiento.
- Entrevista con el jefe inmediato del trabajador y otros trabajadores con responsabilidades funcionales.
- Intercambio con miembros del colectivo donde se desempeña el trabajador y con la dirección sindical.
- Entrevista con el trabajador.

Como resultado de la ejecución de todas las accio-

nes anteriores u otras que se consideren necesarias y oportunas, el CE elabora el acta de conclusiones del análisis del caso, recomendando al jefe máximo del área las medidas que se consideren.

La decisión que tome el jefe estará avalada por todo el trabajo previo realizado por el CE, bien para aprobar un conjunto de medidas que posibiliten la superación del implicado y erradicar las deficiencias presentadas, promover el cambio a otro cargo acorde a su preparación, o dar por terminada la relación laboral, por sucesivos análisis sin resultados positivos.

#### ANÁLISIS DEL PERIODO DE ADIESTRAMIENTO DE RECIÉN EGRESADOS

Generalmente los recién graduados en adiestramiento están asignados a facultades y cuando no es así, están vinculados a un departamento docente, pues en todos los casos, es la unidad organizativa responsable de la atención y preparación del joven re-

cién egresado, quien en primera instancia, debe ser preparado como profesor universitario.

Es conocido también que el periodo de adiestramiento tiene una duración de dos años, aunque esto puede variar y para ello es imprescindible la labor del CE de la facultad.

#### ***Caso 1: Reducción del tiempo de adiestramiento a un año.***

Muchos de los egresados vienen teniendo resultados muy buenos desde su época de alumno ayudante y se destacan en el orden científico o docente, por lo que un año de adiestramiento puede resultarles suficiente.

En la Universidad existe además, el requisito indispensable de que el adiestrado concluya en ese primer año el Diplomado de Educación Superior.

Cumplido este requisito, el Decano puede convocar al CE para realizar el análisis pertinente de la factibilidad de dar por concluido el periodo de adiestramiento.

## CONTINUACIÓN ...

El acta del análisis debe destacar el desarrollo alcanzado en la preparación como docente universitario, así como los resultados del cumplimiento de su plan de adiestramiento, por lo que debe analizar las evaluaciones trimestrales y anual del adiestrado objeto de análisis, las opiniones del tutor y del jefe de departamento, para finalmente proponer o no la culminación del periodo de adiestramiento.

En caso afirmativo, el Decano procede entonces a promover la categorización como instructor de ese adiestrado.

En caso contrario, el adiestrado debe continuar su preparación por otro año.

### ***Caso 2: Culminación de los dos años de adiestramiento.***

Este caso está descrito en el artículo 31 del Reglamento del Código de Trabajo.

Una vez concluido los dos años de adiestramiento, el jefe del departamento veri-

fica si se cumplieron los objetivos de la preparación. De no ser satisfactoria la evaluación, el Decano convoca al CE para analizar las variantes a aplicar al adiestrado.

Este análisis debe tener en cuenta:

- Controles trimestrales realizados por el jefe del departamento.
- Evaluación parcial al término del primer año de adiestramiento.
- Opinión del tutor y demás profesores del colectivo.
- Entrevista con el adiestrado.

Los aspectos anteriores deben ser debidamente recogidos en el acta del CE, para proponer al Decano una de las variantes siguientes:

- a) Extender por otro año la preparación;
- b) Ubicar en un cargo acorde con la preparación alcanzada, lo cual tiene poca factibilidad en la Universidad;

c) Proponer su traslado hacia un centro de la educación general para el cual esté preparado como profesor;

d) Dar por terminada la relación de trabajo si ninguna de las tres alternativas anteriores es posible.

### ANÁLISIS DE LA DISCIPLINA LABORAL DE LOS TRABAJADORES

Suele darse con cierta frecuencia que el jefe de un área se vea en la necesidad de analizar la disciplina laboral de uno o más trabajadores (docentes o no) de su área, ante la ocurrencia de una indisciplina o hecho de mayor magnitud y se acuerde crear una comisión para el análisis del caso, en lugar de recurrir al CE del área.

Este tipo de análisis es también función del Comité de Expertos, el cual puede y debe ser convocado por el máximo jefe del área.

El análisis debe realizarse a partir de las evaluaciones precedentes del trabajador, de la indagación con los restantes trabajadores del colectivo, de la documentación existente sobre el hecho o indisciplina, así como de la opinión del jefe inmediato y superior del implicado.

Una vez reunidas todas las pruebas o documentos, es recomendable también la entrevista con el trabajador implicado.

Como resultado de todo el análisis, debe quedar archivada el acta del proceso, junto a todos los documentos probatorios, así como la recomendación al jefe del área, quien finalmente aplicará la medida que corresponde o solicitará una medida más severa al jefe de la entidad.

**ANÁLISIS POR EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO, CON CATEGORÍA DE DEFICIENTE**

Estipulado también en el Reglamento del Código de Trabajo, en su artículo 27, ante una evaluación del desempeño con resultado

de **DEFICIENTE**, el máximo jefe del área a la que está asignado el trabajador, en representación del Rector, convoca a su Comité de Experto para realizar de inmediato un análisis de la idoneidad demostrada.

El procedimiento es muy similar al ya descrito al inicio de este artículo, no obstante deben observarse otras singularidades.

Los principales documentos en el análisis son el certificado de evaluación del trabajador y su plan individual de trabajo, lo que permitirá determinar la correspondencia entre ambos documentos y avalar la justeza del resultado.

Resulta recomendable también valorar todos los controles sistemáticos y evaluaciones parciales realizadas durante el año fiscal.

De la misma manera que se hace para los ejemplos anteriores, tanto el acta del análisis, como los documentos probatorios y las recomendaciones que se derivan de los análisis, deben formar parte del

expediente del caso y conservarse en el CE.

**¿ESTÁN AGOTADAS TODAS LAS POSIBILIDADES EN ESTOS EJEMPLOS?**

Es evidente que estos ejemplos descritos recogen las principales cuestiones que pueden ventilar los Comités de Expertos en la Universidad, sin embargo no significa que se limiten a las situaciones tipo que se han ejemplificado.

Se puede deducir que siempre que se requiera la intervención de una comisión para realizar análisis relacionados con los recursos humanos que se disponen en las áreas, es muy probable que la comisión más idónea resulte el Comité de Expertos, un órgano asesor de inestimable ayuda para la toma de decisiones.

*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**



Espera la solución el próximo mes.

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>

## El SUDOKU del mes ...

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

## ¡ A elevar la eficiencia!

Todos estamos recibiendo ya el incremento salarial aprobado para el sector presupuestado.

Corresponde ahora a profesores y trabajadores de la Universidad incrementar los esfuerzos para que nuestros servicios académicos, científicos y de apoyo y aseguramiento a los procesos sustantivos de la entidad, tengan más eficiencia y permitan mayor calidad en la formación de los futuros profesionales de la Educación.

Elevar la eficiencia no puede ser una consigna. Tiene que traducirse en un mayor aprovechamiento de la jornada laboral, en el uso óptimo de los recursos humanos con que se cuenta, en el cuidado y conservación de los recursos que se disponen, en clases revolucionarias que transformen el aprendizaje con el uso de las TICs.

Tampoco es una tarea, la elevación de la eficiencia es una necesidad para contribuir al desarrollo próspero y sostenible de nuestra sociedad, desde esta casa de estudios superiores.

**Dirección de Recursos Humanos.**



La mejor opción de información laboral en la Universidad

