

ALDÍA

CONTENIDO:

*PARA ESTE
FEBRERO* 1

*LOS DATOS
OFICIALES EN
ALDÍA.* 2

*LA PLANIFI-
CACIÓN DEL
TRABAJO IN-
DIVIDUAL
DEL PROFE-
SOR Y DEL
TRABAJADOR
DE APOYO* 4

*EL SUDOKU
DEL MES* 8

IMPACTOS 8

PARA ESTE FEBRERO ...

Febrero, mes del amor, está marcado para todos los trabajadores de la Universidad, como mes de importantes acontecimientos.

A las puertas se encuentra el más importante evento de la educación superior que se desarrolla en Cuba, Universidad 2020, donde nuestro claustro estará bien representado por más de 35 profesores de reconocido prestigio en sus respectivas especialidades.

A lo interno destaca el proceso de balance de cumplimiento de los objetivos de trabajo de 2019, el proceso de evaluación

del desempeño y planificación del trabajo individual de los trabajadores, así como la Asamblea de Representantes para analizar la ejecución del presupuesto de 2019.

Cada uno de los responsables de áreas explicará cómo se cumplió la ejecución del presupuesto en su proceso.

Uno de los análisis corresponderá a la partida de Gastos de Personal y su vinculación con la calidad de los procesos universitarios.

Esta partida representa casi el 50% del presupuesto asignado a la Universidad.

Los trabajadores tendrán también la posibilidad de conocer el monto de presupuesto asignado para el año 2020 y, una vez más, la mayor cuantía está destinada al salario de los trabajadores, por lo que habrá que continuar batallando por la elevación de la calidad de todos los procesos, no solo para conseguir resultados satisfactorios en el proceso de evaluación externa, sino para alcanzar la excelencia en el diario quehacer por la formación integral de los estudiantes.

¡Vamos por más!

*Dirección de
RR.HH.*



LOS DATOS OFICIALES EN ALDÍA.-**CIERRE
31.1.2020****Tabla 1: Composición de las categorías ocupacionales por áreas (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	10	42
DIRECCIÓN GENERAL 1	3	6	0	2	0	2	6	18	37
DIRECCIÓN GENERAL 2	4	1	0	2	3	21	76	15	122
DIRECCIONES	21	86	3	0	1	14	2	51	178
DEPARTAMENTOS	4	5	0	0	0	0	0	3	12
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	5	33	0	0	0	3	0	4	45
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	12	83	12	0	2	12	0	23	144
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	8	93	13	0	0	4	1	9	128
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	8	77	5	0	0	6	1	8	105
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	8	83	7	0	0	3	0	6	107
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	5	63	2	0	0	4	0	6	80
TOTALES	85	552	42	4	9	69	86	153	1000
	679			321					

Tabla 2: Composición categorial académica (incluye PTP)

ÁREAS DE LA UCPEJV	PT	PA	As	I	ATD	RG	TOTAL
RECTORÍA	25	2	2	0	0	0	29
DIRECCIÓN GENERAL 1	1	2	1	3	0	2	9
DIRECCIÓN GENERAL 2	0	0	4	1	0	0	5
DIRECCIONES	35	31	29	10	4	1	110
DEPARTAMENTOS	1	6	1	1	0	0	9
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	18	7	5	4	0	4	38
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	28	40	21	16	2	0	107
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	18	43	31	16	2	4	114
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	21	28	26	11	1	3	90
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	18	50	14	7	2	7	98
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	13	10	13	21	5	70
TOTALES	173	222	144	82	32	26	679
PORCENTAJES	25,5%	32,7%	21,2%	12,1%	4,7%	3,8%	
	58,2%		38,0%				

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
(se incluye a los RG, aunque estos tengan contratos determinados)**

	PLAZAS APROBADAS	CUBIERTAS	PORCIENTO	DATOS AGRUPADOS	
Cuadros Docentes	85	85	100,0%	DOCENTES	
Técnicos Docentes	781	552	70,7%	637	73,6%
Cuadros no Docentes	4	4	100,0%	NO DOCENTES	
Técnicos no Docentes	280	153	54,6%	321	53,0%
Administrativos	21	9	42,9%		
Servicios	161	69	42,9%		
Operarios	140	86	61,4%		
TOTAL UCPEJV	1472	958	65,1%		

Tabla 4: Total de BAJAS (enero 2020)

	TOTAL DE BAJAS	JUBILACIÓN	FALLECIMIENTOS	SALIDA DEL PAÍS O NO REGRESO EN TIEMPO	PASO A FORMAS NO ESTATALES	PA SO A OTROS ORGAN. ESTATALES	MOVIMIENTO DENTRO DEL SECTOR	SALARIO+ LEJANÍA + VOLUNTAD PROPIA	SANCIÓN	OTRAS CAUSAS
DOC	3	1	0	0	0	0	0	2	0	0
NO DOC	8	1	0	1	0	0	0	4	0	2
UCPEJV	11	2	0	1	0	0	0	6	0	2

Tabla 5: Potencial científico de la UCPEJV

ÁREAS DE LA UCPEJV (incluye PTP)	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	93,1%	93,1%	0	1	3,4%	28	96,6%
DIRECCIÓN GENERAL 1	1	11,1%	25,0%	1	1	50,0%	3	33,3%
DIRECCIÓN GENERAL 2	0	0,0%	0,0%	4	0	100,0%	4	80,0%
DIRECCIONES	43	39,1%	45,3%	49	4	55,8%	96	87,3%
DEPARTAMENTOS	1	12,5%	14,3%	7	0	100,0%	8	100,0%
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN	20	51,3%	64,5%	11	1	38,7%	32	82,1%
FACULTAD DE EDUCACIÓN INFANTIL	35	31,8%	38,5%	51	3	59,3%	89	80,9%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS	22	19,1%	23,7%	62	1	67,7%	85	73,9%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS NATURALES Y EXACTAS	29	32,2%	38,7%	42	2	58,7%	73	81,1%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN CIENCIAS TÉCNICAS	24	25,0%	30,0%	52	0	65,0%	76	79,2%
FACULTAD DE EDUCACIÓN EN LENGUAS EXTRANJERAS	8	11,6%	25,8%	17	0	54,8%	25	36,2%
TOTALES	210	30,9%	38,9%	296	13	57,2%	519	76,3%

Tabla 6: Jubilados reincorporados

	Dr	MsC /Esp	LIC	TOTAL	PT	PA	A	SUMA COMP.
M	20	20	2	42	21	17	4	42
F	29	22	5	56	29	14	13	56
TOTAL	49	42	7	98	50	31	17	98



LA PLANIFICACIÓN DEL TRABAJO INDIVIDUAL DEL PROFESOR Y DEL TRABAJADOR DE APOYO

No hay dudas que una de las tareas más complejas del jefe de departamento o director, estriba en la planificación del trabajo individual anual de cada subordinado.

Un verdadero rompecabezas resulta la asignación de horas para cada actividad o tarea que le concierne a un profesor o a un trabajador de apoyo.

Por otra parte, no existe en la legislación documento alguno que norme la distribución de las horas laborales por tipo o complejidad de la actividad, lo cual hace más complejo y diverso el panorama, pues depende, en su mayoría, de la experiencia y pericia del jefe y su equipo de dirección.

Se muestran primeramente algu-

nos aspectos que se relacionan con la planificación del profesor, en primer lugar por ser el de mayor complejidad y en segundo lugar por representar la mayor cantidad de trabajadores de la Universidad.

Desde los mismos inicios de la institucionalización de la Educación Superior en Cuba, aparecieron un conjunto de normativas que pretendieron organizar y desglosar el fondo de tiempo del profesor universitario.

Resulta cierto que tras algunos años de aplicación, las normativas se convirtieron en una camisa de fuerza, por demás, inflexibles y obsoletas.

Por razones que no es objetivo acá analizar, estas normas fueron olvidadas o apartadas de la cotidianidad del desenvolvimiento

o quehacer de las instituciones universitarias.

Desde hace muy poco tiempo, la Dirección de RRHH del MES viene laborando en el rescate de lo más valioso de esas normas y, como documento metodológico, ha sido socializado principalmente en las universidades del organismo.

Precisamente, este artículo pretende mostrar estas normas y hacerlas públicas para el dominio de todos los profesores y jefes responsabilizados con la planificación del trabajo individual.

EL PUNTO DE PARTIDA

Existen cuatro elementos básicos que resultan esenciales en la planificación de la carga de trabajo del pro-

¿CÓMO DISTRIBUIR LA CANTIDAD DE HORAS EN EL PLAN INDIVIDUAL?

fesor universitario:

1. Promedio de 190,6 horas mensuales
2. Dimensiones del Plan de trabajo individual (PTI), así como los aspectos por cada dimensión establecidos (Resolución 66 / 2014 del MES)
3. Cumplimiento de las funciones generales y específicas según la categoría docente Resolución 85 / 2016 del MES)
4. Se cumplan indicadores de plantilla

Para que no resulte nuevamente una camisa de fuerza, se analizan seguidamente cada uno de estos aspectos:

Promedio de horas mensuales

La propia palabra lo expresa, es un promedio, no todos los meses el profesor tiene planificadas necesariamente las 190,6 horas.

En el año debe realizar unas 2096 horas de trabajo, cifra estipulada para un trabajador del sector presupuestado,

como es el caso de los profesores.

Por ejemplo, la docencia directa tiene semanas en las que no corresponde asignar horas, pues el calendario las estipula para exámenes u otras actividades, incluyendo los periodos de receso docente.

Dimensiones del PTI

La resolución 66 / 2014 del MES, establece las dimensiones y aspectos a tener en cuenta para la planificación del trabajo individual, lo cual no significa que cada aspecto deba ser planificado a todos los profesores.

La categoría docente, la cualificación del profesional, sus resultados en el trabajo, los objetivos de trabajo de la entidad, el plan de desarrollo del profesor y otros elementos relacionados con las responsabilidades técnicas, administrativas

o metodológicas determinan que algunos aspectos no sean planificados para ese profesor, pues existe la necesidad de recargar su labor en otros de los aspectos.

La citada resolución constituye una guía que tiene bien definidas sus dimensiones y aspectos por cada dimensión. Por tanto, el rol que corresponde a cada quien desde lo individual en la consecución de los objetivos de trabajo, es determinante también en la asignación de actividades.

Categoría Docente

Ya se ha realizado referencia a la importancia de la categoría docente en la elaboración del plan.

Es evidente que las responsabilidades académicas o científicas deben recaer en los profesores con cate-

¿Existen normativas que permitan planificar las horas del trabajador de apoyo?

(VIENE DE LA PÁGINA ANTERIOR)

EN ESTE NÚMERO EL FONDO DE TIEMPO PARA LA ACTIVIDAD DOCENTE EN PREGRADO Y POSGRADO



rías superiores de Titular o Auxiliar, por tanto estos aspectos no deben ser planificados a profesores Asistentes o Instructores.

De igual manera, todas las demás tipologías de actividades deben ser distribuidas según la categoría docente y las potencialidades de cada profesor, en correspondencia con los intereses y necesidades colectivas determinadas.

Indicadores de plantilla

Este es, sin dudas, el elemento cuantitativo del denominado “Punto de Partida”.

Las cifras que se norman no son tampoco inviolables, por el contrario, representan los patrones ideales para nuestras universidades, que se ajustan a tendencias internacionales.

No alcanzar la relación estudiantes / profesor (REP) de 12,28 o no alcanzar la relación estudiantes / trabajador de 5,66 significa, en primer lugar, que debe pensarse en una re-

distribución de la carga del profesor que potencie otras dimensiones o aspectos del trabajo del profesor universitario, no para encasillarle horas dentro del plan, sino para obtener resultados de mayor calidad y de mayor impacto en la innovación tecnológica y en la comunidad.

Tampoco significa que deban descuidarse estos indicadores, cada vez más se debe trabajar por mantener cifras próximas a las exigencias.

Realizadas estas reflexiones y consideraciones iniciales es mucho más fácil entender los números o cifras que aparecen en las tablas que se presentan a continuación, las cuales, se insiste, no representan números cerrados, sino simplemente valores próximos a lo ideal, que resultan una guía para los encargados de la planificación y para los propios profesores.

DRRHH

TABLA N° 1: TRABAJO DOCENTE EDUCATIVO DE PREGRADO Y POSGRADO

Actividad	Tiempo asignación
Docencia directa	1 h / h de docencia directa frente al estudiante
Preparación de la asignatura	1 h/h docencia (PT, PA, A) 1,5 h para INST y RG
Consultas estudiantes	4 h / asignatura

Actividad	Tiempo asignación
Calificación actividades parciales	4 h / actividad - grupo
Calificación actividades finales	8 h / actividad - grupo
Participación reuniones administrativas y metodológicas	2 h / reunión
Tutoría trabajos de curso / trabajo de diploma	8 h / trabajo – mes (durante el período de realización)
Tutoría tesis de maestría y especialidad	8 h / tesis - mes (durante el período de realización)
Tutoría tesis de doctorado	16 h / tesis - mes (durante el período de realización)
Oponencia Trabajo de diploma	8 h / trabajo de diploma
Oponencia tesis de maestría y especialidad	16 h / tesis
Oponencia tesis de doctorado	32 h / tesis
Tribunales predefensa/defensa Trabajos de diploma	1.5 h / trabajo de diploma (1 de preparación y 0.5 de sesión)
Tribunales predefensa/defensa tesis maestría y especialidad	5 h / tesis (2 horas de preparación y 1 de sesión)
Tribunales predefensa/defensa tesis doctorado	8 h / tesis (4 horas de preparación y 4 de sesión)
Actividades como profesor guía	16 h / mes
Tutoría de alumnos ayudantes	8 h / alumno ayudante – mes (período lectivo)
Realización de actividades educativas y preventivas en espacios extra-curriculares	4 h / mes
Participación en actividades de proyectos socio comunitarios	2 h / mes

Han podido ver la primera tabla, relacionada con el trabajo docente educativo, tanto en pregrado como en posgrado.

Esta es la dimensión más importante del trabajo del profesor universitario.

Por lo general es la primera que se planifica, pues el jefe del departamento o director, según sea el caso, analiza toda la docencia directa que se requiere asumir y distribuye la carga

entre sus profesores.

No obstante, existe una marcada intención de que los profesores de más categorías docentes o científicas asuman responsabilidades técnico—administrativas, científicas, metodológicas y otras, por lo que es muy conveniente que estas sean las primeras actividades a planificar, para garantizar que los procesos más importantes sean dirigidos por los pro-

fesores de mayor experiencia.

En el próximo número del boletín se dará continuidad a este tema con propuestas para cubrir el fondo de tiempo del profesor en las restantes dimensiones.

Dirección de RRHH

Dirección de Recursos Humanos

Universidad de Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona. Dirección de Recursos Humanos. Ciudad Escolar Libertad, Marianao, La Habana. CUBA.



Solución del mes anterior:

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

El SUDOKU del mes ...

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

Impactos

2



Educación Ambiental en la formación profesional.

El Centro de Estudios de Educación Ambiental-GEA (CEEA-GEA) de la UCPEJV, tiene la misión de potenciar la capacidad institucional para el desarrollo sostenible, mediante la educación ambiental en la formación profesional pedagógica; basada en procesos de participación, el acceso a la información y la intervención, para lo cual se ha centrado en tres áreas claves: superación e investigación; actualización de la educación ambiental en planes y programas de estudio; y el diseño y ejecución de proyectos participativos. En el área de la investigación resalta el aporte teórico-práctico del CEEA-GEA, donde uno de sus resultados, ha estado orientado a la sistematización de las tesis doctorales en Cuba, afines a la educación ambiental y energética, desde 1980 hasta 2019.

Después de inventariar las tesis doctorales, a partir de los aspectos comunes para el estudio de las memorias escritas, como son: año de entrega para su defensa; autor; título; tipo de doctorado; institución; provincia; nivel de educación y área de estudio; se procedió al análisis del contenido, estableciéndose los ítems mencionados, además, los tipos de resultados y temas investigados. El estudio posibilitó, también, precisar etapas y preferencias de las tesis concluidas, los temas o contenidos no desarrollados hasta la fecha y los resultados por provincias.

La investigación, iniciada en el 2012, ha sido socializada en eventos científicos, nacionales e internacionales; para ayudar a futuros estudios con base a las ideas aquí expuestas.

Dr. C. Rafael Bosque Suárez
Director CEEA-GEA