

MINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR

RESOLUCIÓN No. 66/14

POR CUANTO: La Ley No. 116, “Código de Trabajo”, de 20 de diciembre de 2013, en su artículo 76, establece que los jefes de los organismos donde labora el personal docente, en consulta con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y de acuerdo con la organización sindical correspondiente, regula lo relacionado con la evaluación del trabajo.

POR CUANTO: Con fecha 25 de octubre de 2005 se puso en vigor la instrucción No.1/2005 de la viceministra del Ministerio de Educación Superior, por la que se establece el procedimiento para la evaluación de los profesores que laboran en el Sistema de Educación Superior.

POR CUANTO: La elevación de la autoridad y responsabilidad de los distintos niveles de dirección de las universidades y en especial del personal docente, con el fin de incrementar la calidad de la educación superior, aconsejan modificar las regulaciones para la organización, planificación, evaluación y control del trabajo de los profesores universitarios.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas en el artículo 100, inciso a), de la Constitución de la República de Cuba,

Resuelvo:

PRIMERO: Aprobar el PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS del Sistema de la Educación Superior, integrado por:

Ministerio de Educación Superior: Universidades, institutos superiores, centros universitarios municipales y entidades de ciencia e innovación tecnológica.

Ministerio de Educación: Universidades de Ciencias Pedagógicas y entidades de ciencia e innovación tecnológica.

Ministerio de Salud Pública: Universidades de Ciencias Médicas, facultades independientes y Escuela Latinoamericana de Medicina.

Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación: Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte “Manuel Fajardo”, Escuela Internacional de Deportes y las facultades independientes.

Ministerio de las Fuerzas Armadas Revolucionarias: Centros de Educación Superior.

Ministerio del Interior: Institutos y escuelas superiores.

Ministerio de Cultura: Universidad de las Artes. **Ministerio de Relaciones Exteriores:** Instituto Superior de Relaciones Internacionales.

Partido Comunista de Cuba: Escuela Superior del Partido.

SEGUNDO: El jefe del departamento o el director docente, según corresponda, es el responsable de la organización, planificación y control del trabajo de los profesores universitarios del departamento o dirección que dirige, así como de su evaluación.

TERCERO: La elaboración del plan de trabajo de los profesores universitarios se realiza cada año natural por el jefe del departamento o el director docente, según corresponda, teniendo en cuenta las tareas que tributan a las prioridades y objetivos del curso, la disciplina laboral, la labor educativa y el incremento de la calidad de la educación superior, así como su comparación con el año anterior para cada profesor en ese período de tiempo.

CUARTO: La evaluación de los profesores universitarios tiene como objetivo valorar los resultados y la calidad del trabajo realizado en el año, de acuerdo con las actividades del plan individual; así como la efectividad de la labor desarrollada en la formación integral de los estudiantes, el ejemplo personal y el prestigio.

QUINTO: Para las actividades del plan de trabajo de los profesores universitarios, se tienen en cuenta los aspectos siguientes:

- a) Trabajo docente-educativo en pregrado y pos-grado;
- b) trabajo político-ideológico;
- c) trabajo metodológico;
- d) trabajo de investigación e innovación;
- e) superación; y
- f) extensión universitaria.

SEXTO: En el análisis y valoración del trabajo docente-educativo en pregrado y posgrado se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Ejemplaridad del profesor a partir de su disciplina; su actuación cotidiana; su ética y su sensibilidad, entre otras;
- b) formación integral y preparación para el diálogo y el debate con los estudiantes;
- c) dedicación demostrada y resultados obtenidos en el trabajo educativo con los estudiantes, encaminado a la formación integral de los mismos, en su esfera de actuación;
- d) resultados de su labor como tutor, profesor guía o profesor principal de año académico;
- e) calidad de su participación en las reuniones estudiantiles; contribución en la formación integral de los estudiantes; labor educativa desde la instrucción;
- f) participación en la vida del colectivo del departamento;
- g) calidad de la docencia impartida en pregrado, lo que se expresa en el grado de cumplimiento de los objetivos programados, el nivel científico-técnico actualizado, los métodos y medios de enseñanza utilizados para una mayor activación del proceso cognoscitivo, la motivación lograda, la utilización eficiente de la literatura docente y otras fuentes de información, la orientación de la autopreparación, así como los resultados obtenidos en lograr en los estudiantes la dedicación al estudio y la adquisición de conocimientos;
- h) grado de cumplimiento y calidad del trabajo desarrollado por los estudiantes que atiende en prácticas laborales como tutor, consultante y oponente de trabajos de curso y de diploma; influencia de su labor en la formación política, ideológica y profesional adquiridas por sus estudiantes;
- i) calidad con que controla y evalúa la adquisición de conocimientos y desarrollo de habilidades de los estudiantes, de acuerdo con lo establecido;
- j) grado en que incorpora a la docencia sus resultados y los resultados de su colectivo en el trabajo investigativo, de innovación o de servicios científico-técnicos, y otros factores derivados del ejercicio práctico de la actividad científico-técnica y laboral;
- k) calidad de la docencia en cursos y estudios de posgrado;
- l) resultados obtenidos en la dirección de grados científicos, así como en maestrías y especialidades;

- m) labor desarrollada como consultante y oponente de doctorados, maestrías, especialidades, y otras formas de posgrado; y
- n) participación en tribunales de categorías docentes y/o científicas.

Para valorar lo anteriormente expresado se tienen en cuenta, entre otros elementos, los controles a las actividades desarrolladas, la opinión de: los estudiantes, mediante la representación de la Federación Estudiantil Universitaria, del colectivo de profesores del departamento o dirección, según corresponda, del profesor principal del año académico, y de la organización sindical.

SÉPTIMO: En el análisis y valoración del trabajo político-ideológico se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Grado de caracterización de los grupos de estudiantes;
- b) contribución a la formación integral de los estudiantes;
- c) exigencia de la disciplina de los alumnos;
- d) formación de valores;
- e) contribución a la orientación y motivación profesional de los alumnos; y
- f) eficacia de la labor docente en contribuir al desarrollo y la formación integral de los alumnos.

OCTAVO: En el análisis y valoración del trabajo metodológico se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Resultados del trabajo en la preparación de asignaturas; elaboración de literatura docente; programas informáticos de uso docente; y otros medios de enseñanza;
- b) grado de participación en planes de estudio, programas de asignaturas y disciplinas o cualquier otra documentación relativa al proceso docente-educativo;
- c) trabajo desarrollado en la introducción de las técnicas informáticas en las asignaturas que imparte; la utilización del idioma extranjero; perfeccionamiento y modernización de las prácticas de laboratorio y otros;
- d) resultados alcanzados por su participación en las diferentes formas de trabajo metodológico; como profesor principal de año académico, de asignatura o disciplina; y responsable de atender a otros profesores de categoría inferior, adiestrados y alumnos ayudantes; y
 - e) calidad de su participación en las actividades científico-investigativas de carácter metodológico, dirigidas al perfeccionamiento de este proceso; así como en las reuniones del departamento, claustros de la Facultad y del centro de educación superior, y otras comisiones para las que haya sido designado con este propósito.

NOVENO: En el análisis y valoración del trabajo científico y de innovación se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Pertinencia e impacto de los resultados científico-técnicos alcanzados en ramas prioritizadas;
- b) grado de introducción de los resultados obtenidos; utilidad para el país o la comunidad relacionados con la producción y los servicios;
- c) nivel científico y actualidad de las investigaciones que realiza; utilización eficiente de las técnicas y métodos de avanzada en sus investigaciones, que tributen a la formación de doctores;
- d) labor desplegada en la dirección de la ciencia y la innovación tecnológica;

- e) calidad de las publicaciones científicas elaboradas; de trabajos presentados en eventos; así como la preparación y obtención de normas, patentes y otras actividades, en tanto constituyan resultados del trabajo realizado;
- f) para los profesores de enseñanza artística se considerarán las formas de publicación de las artes, creaciones e interpretaciones como formas de socialización de los resultados de investigación;
- g) aportes que realiza para contribuir al desarrollo científico de su especialidad y a la enseñanza de la misma; y
- h) utilización eficiente de las fuentes de información en las investigaciones.

DÉCIMO: En el análisis y valoración de la superación se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Calidad con que cumplen las actividades planificadas para su superación: doctorado, maestría, especialidad u otro tipo de superación básica o especializada; resultados obtenidos por su labor científico-pedagógica en la superación autodidacta, en correspondencia con su categoría docente y su reflejo en la docencia; y
- b) dominio de los conocimientos alcanzados como resultado de su trabajo.

UNDÉCIMO: En el análisis y valoración del trabajo de extensión universitaria se tienen en consideración las actividades siguientes:

- a) Calidad de las tareas extensionistas contenidas en su plan de trabajo;
- b) promoción de la cultura de la profesión desde las distintas formas organizativas del proceso docente;
- c) participación en cátedras honoríficas;
- d) apoyo y contribución a la conformación de unidades artísticas, deportivas y otras instituciones culturales, dentro o fuera de la universidad;
- e) divulgación de los resultados de la ciencia y la innovación tecnológica;
- f) promoción de actividades extracurriculares para el desarrollo cultural integral de los estudiantes;
- g) liderazgo y participación en la realización de proyectos extensionistas dirigidos al desarrollo sociocultural comunitario; y
- h) investigación en el campo de la extensión universitaria y participación en la introducción y generalización de sus resultados.

DUODÉCIMO: El jefe de departamento o el director docente, según corresponda, confecciona y analiza el plan de trabajo individual con cada profesor, le entrega una copia de este y realiza el control sistemático y riguroso del desarrollo de las actividades planificadas, de acuerdo con las prioridades del plan de trabajo individual. Se efectúa un corte semestral, que permite adoptar las decisiones adecuadas para el cumplimiento de las actividades y resultados programados para el año natural.

DECIMOTERCERO: La evaluación se efectúa por el jefe del departamento o el director docente, según corresponda, para lo cual considerará, entre otros, los aspectos siguientes: la autoevaluación del profesor universitario, la categoría docente, el control sistemático realizado al desarrollo de las actividades durante el año, las opiniones recogidas de los profesores, trabajadores y de la organización sindical en los análisis periódicos realizados en el departamento, la opinión de los estudiantes emitida a través de la Federación Estudiantil Universitaria, así como el criterio de otros dirigentes que han intervenido en el desarrollo del trabajo realizado por el profesor.

DECIMOCUARTO: En el período de evaluación, el jefe del departamento o el director docente, según corresponda, convoca a una reunión para recibir los criterios del colectivo de trabajadores sobre el trabajo realizado por los profesores, con la participación de la organización sindical.

DECIMOQUINTO: La evaluación se basa en los principales resultados del trabajo, así como la calidad e impacto de estos. De igual forma, se reflejan con claridad los incumplimientos, insuficiencias y deficiencias en el trabajo. También se especifican las recomendaciones para la próxima etapa.

DECIMOSEXTO: Se otorga una calificación única de los resultados del trabajo realizado durante el año natural. Se califica integralmente y se ponderan los resultados, destacando o penalizando aquellos que mayor incidencia tienen individual y colectivamente para el centro, facultad y departamento. La evaluación se expresa como Excelente, Bien, Regular o Mal.

Excelente, cuando se obtienen resultados relevantes y se contribuye, de forma significativa, a los logros del centro.

Bien, cuando se cumple con calidad el trabajo planificado.

Regular, cuando existen incumplimientos en el plan de trabajo individual.

Mal, cuando existen incumplimientos significativos y/o reiterativos.

DECIMOSÉPTIMO: La estimulación por los resultados del trabajo se rige por lo establecido en la legislación específica.

DECIMOCTAVO: El proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios está comprendido entre los meses de enero y marzo.

DECIMONOVENO: En el momento de efectuarse la evaluación de los resultados del trabajo el profesor debe tener laborado, al menos, el 70 % del período que se evalúa. En caso de no cumplir este requisito tiene que esperar al próximo período evaluativo y mantiene la estimulación que venía percibiendo.

VIGÉSIMO: Los profesores universitarios que laboran mediante contrato de trabajo por tiempo determinado (profesor a tiempo parcial), se evalúan de acuerdo con estas regulaciones, excepto las relacionadas con la estimulación salarial, por estar incluida en la tarifa horaria.

VIGÉSIMO PRIMERO: La evaluación de los resultados del trabajo del recién graduado asignado para la docencia en la Educación Superior, se hace teniendo en cuenta el plan de adiestramiento, se reconocen los resultados positivos, se señalan las deficiencias e insuficiencias, así como las medidas a adoptar para eliminarlas. El jefe de departamento o director docente, según corresponda, realiza controles trimestrales y la evaluación correspondiente al concluir el primer año. Se realiza una evaluación conclusiva a los dos años que le permita, de ser satisfactoria, optar por la categoría docente de Instructor. Si la evaluación integral bienal no es satisfactoria, se puede optar por las siguientes alternativas:

a) Ofrecerle un cargo para el cual reúna todos los requisitos; o

b) dar por terminada la relación laboral.

VIGÉSIMO SEGUNDO: Cuando el profesor universitario esté inconforme con el resultado de la evaluación de su trabajo, puede manifestar su discrepancia por escrito, dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la fecha de notificación de la misma, al decano o director de la filial, según la subordinación del departamento o dirección en que trabaja, y enviará copia a la organización sindical correspondiente. El decano o director de

la filial se auxilia por una comisión, con la participación de un representante de la organización sindical a ese nivel, para analizar la inconformidad.

El decano o director de la filial, según corresponda, resuelve la discrepancia planteada en un término de veinte (20) días hábiles y de persistir la inconformidad por parte del evaluado, este puede recurrir al rector, dentro de los siete (7) días hábiles posteriores a la fecha de decisión del nivel correspondiente, el cual, oído el parecer de la organización sindical a ese nivel, resuelve en un término de veinte (20) días hábiles, contados a partir de aquel en que reciba dicha reclamación. El rector se auxilia por una comisión, con la participación de un representante de la organización sindical a ese nivel, para analizar la inconformidad. Los resultados de la decisión del rector son inapelables.

El trabajador evaluado en el caso en que aprecie violaciones de las normas y procedimientos, puede reclamar en materia de derecho ante el Órgano de Justicia Laboral de Base, conforme con el procedimiento establecido en la legislación vigente.

VIGÉSIMO TERCERO: Incrementar el rigor de los controles e incorporar los resultados de este proceso en la evaluación de los cuadros correspondientes, dada la importancia de la organización, planificación y evaluación del trabajo de los profesores universitarios y su correspondencia con los resultados alcanzados por el departamento, dirección, facultad y centro.

DISPOSICIONES ESPECIALES

PRIMERA: Sistematizar el control e incrementar el nivel de exigencia a los profesores que laboran en las universidades sobre el cumplimiento de su trabajo y la Evaluación Anual de los Resultados del Trabajo a todas las instancias de dirección y, especialmente, a los jefes de departamentos, decanos y directores docentes.

SEGUNDA: En el caso de las universidades pedagógicas adscritas al Ministerio de Educación, el proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios está comprendido entre los meses de agosto y septiembre.

TERCERA: En el caso de las universidades adscritas al Ministerio de Salud Pública, el proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios se rige por las regulaciones que dicho organismo establezca.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA: Con el objetivo de hacer corresponder la evaluación de los profesores con los objetivos de trabajo de la entidad, la evaluación es por año natural y, de forma transitoria, en el presente curso se hace en el período julio-septiembre de 2014, con el correspondiente movimiento salarial que de ella se derive en el mes de octubre de 2014.

En correspondencia con lo anterior, no procede efectuar la evaluación de los profesores universitarios en el período enero-marzo de 2015.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: La presente Resolución surte efectos legales a partir de la entrada en vigor del Código de Trabajo.

SEGUNDA: Derogar la Instrucción No. 1, de 25 de octubre de 2005, dictada por la viceministra del Ministerio de Educación Superior.

NOTIFÍQUESE la presente al director de la Dirección de Recursos Humanos de este Ministerio, a los rectores de los centros de Educación Superior adscriptos.

COMUNÍQUESE al Jefe del Departamento de Organización y Cuadros del Comité Central del Partido Comunista de Cuba.

DESE CUENTA a los ministros de Educación, de Salud Pública, de las Fuerzas Armadas Revolucionarias, del Interior, de Cultura, de Relaciones Exteriores, así como al Presidente del Instituto Nacional de Deportes, Educación Física y Recreación.

ARCHÍVESE el original de esta Resolución en el Departamento Jurídico de este Ministerio.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

DADA en La Habana, a los 16 días del mes de junio de 2014.

Rodolfo Alarcón Ortiz
Ministro de Educación Superior