

PARA ACREDITAR LA EXCELENCIA, CONTAMOS TODOS

VARIABLE 2: GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS GENERALIDADES

Los recursos humanos están integrados por cuadros, docentes a tiempo completo y parcial, investigadores, y personal no docente que laboran en la institución. La gestión de recursos humanos es el proceso de planear, organizar, formar, dirigir, y controlar los esfuerzos de los trabajadores comprometidos, de alta calidad humana y profesional, que puede conducir a la universidad al nivel de excelencia.

La gestión de recursos humanos se proyecta hacia su selección, superación, preparación, evaluación y estimulación, con el objetivo de garantizar el cumplimiento de metas estratégicas de la universidad.

La gestión de los recursos humanos está encaminada a lograr una mayor eficiencia y eficacia en el trabajo, en todas las acciones que realicen los trabajadores de la universidad, con prioridad en las funciones sustantivas, considerando de forma sistémica la capacitación para el desarrollo de habilidades, la organización del trabajo y los salarios, el control del personal, la seguridad y salud, en un clima laboral caracterizado por la buena comunicación, por el liderazgo académico, científico y administrativo, garantizando la calidad en condiciones laborales seguras.

La participación colegiada en los procesos de dirección permite un clima de colaboración adecuado y un buen trabajo en equipo que propicia la toma de decisiones en la que están presentes la exigencia, el rigor y el ambiente de control.

La universidad posee un elevado poder de convocatoria a las diferentes tareas de impacto. Existe una atmósfera de mutua confianza como vía de consolidación del flujo de información entre cuadros y subordinados. Se evidencia efectividad en la gestión para la mejora y garantía de las condiciones de trabajo, que respondan a un ambiente universitario favorable.

La composición del claustro y la misión de cada una de las instancias del centro, se corresponden con la estructura de las categorías docentes y científicas, lo que permite que la labor se desarrolle con calidad. Los profesores que poseen las categorías docentes principales de Profesor Titular o Profesor Auxiliar asumen la dirección de las principales tareas, fundamentalmente las asociadas al proceso docente educativo y a la actividad científica. La calidad de la formación se favorece por la participación directa de los profesores con las categorías docentes y científicas principales.

La estrategia de trabajo con los alumnos ayudantes, los adiestrados y la reserva científica garantiza una sólida preparación que posibilita la continuidad y calidad del claustro, así como el cumplimiento de las misiones asignadas.

Existe un sistema de superación integral para toda la comunidad universitaria. En el sistema se definen intencionadamente las acciones según las características de los integrantes del claustro, de los investigadores y del resto de los trabajadores teniendo en cuenta las necesidades específicas (categorías docentes y científicas, labor que desempeñan) y colectivas. Los componentes del sistema de superación integral garantizan el desarrollo de una labor educativa eficaz, la formación integral de los estudiantes, la preparación jurídica y económica e impacta positivamente en la calidad de los procesos universitarios, lo cual se evalúa periódicamente. Se desarrolla una acertada estrategia para la formación de doctores.

La gestión de los recursos humanos garantiza por tanto la sostenibilidad del claustro. El plan individual de cada trabajador ha de tener concretadas todas las actividades que a él le competen según sus categorías o funciones. Las tareas asignadas, le serán posteriormente evaluadas por sus resultados.

Se aprecia el rigor de los procesos evaluativos a docentes, investigadores y personal no docente. Existe correspondencia entre las autoevaluaciones y el resultado de la evaluación con los resultados alcanzados en cada una de las instancias del centro. Se constata la existencia de planes de medidas individuales y colectivas y su correspondencia con los objetivos de la institución. Existe satisfacción en el claustro por la evaluación recibida.

Los departamentos se fortalecen como bases de la actividad docente, metodológica y científica. La constante preparación de sus jefes propicia el adecuado desarrollo de su gestión como líderes académicos.

En todos los departamentos docentes se presta atención prioritaria a la preparación metodológica de profesores recién graduados y a los de tiempo parcial, planificándose actividades metodológicas de diferente tipo con este objetivo.

El ambiente laboral se encuentra libre de riesgos que puedan atentar contra la salud y la vida de los trabajadores. En este sentido juegan un papel importante las exigencias de los directivos y la disciplina de los trabajadores para cumplir las normas establecidas.

El trabajo con los cuadros y la reserva se fortalece. Se desarrolla una política de cuadros caracterizada por una mayor estabilidad en el cargo y se garantiza su renovación a través de una reserva que se gestiona y prepara eficazmente.

La estrategia de superación de los cuadros y la reserva se desarrolla con mayor impacto en la preparación ideológica y está dirigida a lograr su mejor desempeño y preparación. Se garantiza un sistema de atención a los cuadros que satisface sus expectativas y está en correspondencia con los recursos de que dispone la universidad. Se constatan los niveles de satisfacción de subordinados y superiores con la labor del cuadro.

Se aprecia el prestigio y la autoridad de los directivos ante sus respectivos colectivos laborales.

