



**REPÚBLICA DE CUBA**  
**MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**

**RESOLUCIÓN No. 718**

**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:** La Resolución No. 66, de 16 de junio de 2014, del Ministro de Educación Superior, que aprueba el procedimiento para la evaluación de los profesores universitarios del Sistema de la Educación Superior, establece en su Disposición Especial Tercera que 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.

**POR CUANTO:** Es necesario aprobar el procedimiento para la evaluación anual de los profesores universitarios que ejercen la docencia en los centros de educación médica superior y otros del Sistema Nacional de Salud, en correspondencia con el principio de la educación en el trabajo que caracteriza la enseñanza de las ciencias médicas.

**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 siguiente,

**“PROCEDIMIENTO PARA LA EVALUACIÓN ANUAL DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS QUE EJERCEN LA DOCENCIA EN LOS CENTROS DE EDUCACIÓN MÉDICA SUPERIOR Y OTROS DEL SISTEMA NACIONAL DE SALUD”.**

**SEGUNDO:** La evaluación de los profesores universitarios que ejercen la docencia en los centros de educación médica superior y otros del Sistema Nacional de Salud, se realiza por curso académico y tiene como objetivo valorar los resultados y la calidad del trabajo realizado durante el mismo, de acuerdo con el cumplimiento de las actividades del plan de trabajo individual; así como la efectividad de la labor desarrollada en la formación integral de los estudiantes, el ejemplo personal y el prestigio.

**TERCERO:** El proceso para la evaluación anual de los profesores universitarios está comprendido entre los meses de junio y agosto de cada año académico.

**CUARTO:** Esta Resolución es de aplicación a los profesionales que ocupan plazas como profesores universitarios en las Universidades y Facultades de Ciencias Médicas de Artemisa y Mayabeque, así como para aquellos que laboran en otros centros del Sistema Nacional de Salud con la condición de docentes y están en ejercicio de la misma por lo cual reciben un pago adicional, siendo controlados por las Facultades de Ciencias Médicas y considerados profesores a tiempo completo. Están también sujetos a lo dispuesto en esta Resolución, los profesores a tiempo parciales o contratados por tiempo determinado.

**QUINTO:** En las Universidades o Facultades de Ciencias Médicas, el Director o Jefe de Departamento docente, según corresponda de acuerdo con su estructura de dirección, es el responsable de organizar, planificar y controlar el trabajo y evaluación de los profesores universitarios.

**SEXTO:** La elaboración del plan de trabajo anual de los profesores universitarios se realiza por curso académico, teniendo en cuenta el plan de desarrollo quinquenal, las tareas que tributan a las prioridades y objetivos del curso, la labor educativa, el incremento de la calidad de los servicios que se prestan en la educación superior, las necesidades y problemáticas de los servicios de las instituciones asistenciales y académicas, así como al cuadro de salud de la población.

**SÉPTIMO:** Para las actividades del plan de trabajo de los profesores universitarios, se tienen en cuenta los siguientes indicadores en pregrado y posgrado:

1. Trabajo docente-educativo:

- a) Ejemplaridad del profesor atendiendo a su formación integral, ética y preparación para el diálogo y el debate con los estudiantes.
- b) Resultados obtenidos en el trabajo educativo con los estudiantes y profesionales del sector en formación, en su labor como tutor, profesor guía o profesor principal del curso académico.
- c) Calidad de la docencia impartida según los resultados de controles a clases en pre y postgrado, el grado de cumplimiento de los objetivos programados, nivel científico-técnico actualizado, métodos y medios de enseñanza utilizados para una mayor activación del proceso cognoscitivo, utilización eficiente de la literatura docente y otras fuentes de información, orientación de la auto-preparación al estudiante.

- d) Grado de cumplimiento y calidad del trabajo desarrollado con los estudiantes que atiende en actividades prácticas en los servicios y la educación en el trabajo.
- e) Grado en que incorpora a la docencia los resultados de su colectivo y en el trabajo Investigativo, de innovación o de servicios científico-técnicos.
- f) Participación en tribunales de categorías docentes y/o grados científicos en pre grado y postgrado, así como en eventos y premios.
- g) Promover la superación continua de los graduados universitarios, el desarrollo de la investigación y la tecnología, la cultura y el arte con alta competencia profesional y avanzadas capacidades para la investigación y la innovación.
- h) Participación en reuniones de brigadas y juntas de año.

## 2. Trabajo político-ideológico:

- a) Caracterización de los estudiantes según las funciones de cada docente (profesor, tutor, profesor guía, profesor principal de año) identificando los aspectos vulnerables en cada uno de ellos.
- b) Contribución a la formación integral de los estudiantes exigiendo el cumplimiento de la disciplina, incentivando la motivación y el amor a la profesión, la superación científica, cultural, la formación de valores con una formación política ideológica en la lucha contra manifestaciones negativas.
- c) Papel preventivo y combativo del profesor ante cualquier hecho de ilegalidad, delito y corrupción.
- d) Participación en turnos de debate y reflexión y otras actividades de preparación política.

## 3. Trabajo metodológico:

- a) Resultados del trabajo metodológico en los colectivos pedagógicos a los diferentes niveles, papel activo y aporte al trabajo colectivo en el sistema de

actividades metodológicas, desde la preparación de la asignatura hasta el colectivo de carrera, con el enfoque interdisciplinario perfilado a los objetivos terminales del egresado, con el correspondiente tratamiento en cada nivel.

- b) Aporte a la asignatura y disciplina con materiales didácticos, literatura docente, programas informáticos, materiales para las prácticas de laboratorio y otros medios de enseñanza para la docencia, la utilización del idioma extranjero en función de la asignatura.
- c) Dominio y actualización en los documentos normativos del trabajo metodológico.
- d) Grado de participación en el perfeccionamiento o propuestas de planes de estudio, programas de asignaturas y disciplinas o cualquier otra documentación.
- e) Resultados alcanzados en las diferentes formas de trabajo metodológico como profesor principal de año académico, de asignatura, disciplina y responsable de otros profesores de categoría inferior adiestrados y ayudantes.
- f) Calidad de su participación en actividades científicas e investigativas de carácter metodológico, dirigidas al perfeccionamiento de este proceso en las reuniones del departamento, claustros de la Facultad, del centro de educación médica superior y otras comisiones para las que haya sido designado con este propósito.
- g) Cumplimiento y calidad en la entrega de los informes establecidos en los reglamentos del proceso educativo.

#### 4. Trabajo de investigación e innovación:

- a) Pertinencia e impacto de los resultados científico-técnicos alcanzados en ramas priorizadas con utilidad para el país o la comunidad, relacionados con los problemas identificados en el área de salud, producción y los servicios.
- b) Nivel científico alcanzado y de actualización en las investigaciones que realiza de innovación tecnológica; calidad de las publicaciones científicas elaboradas de trabajos presentados en eventos, así como la preparación y obtención de

normas, patentes y otras actividades, que constituyan resultados del trabajo realizado.

- c) Participación como ponente en jornadas y congresos científicos nacionales e internacionales de impacto en el país relacionado con la calidad de vida de la población, utilizando eficientemente técnicas y métodos avanzados en sus investigaciones, que tributen a la formación de doctores en las diferentes ramas de las ciencias.
- d) Aportes para contribuir al desarrollo científico de su especialidad y a la enseñanza de la misma.

#### 5. Superación:

- a) Calidad del cumplimiento de las actividades planificadas para su superación: doctorado, maestría, especialidad u otro tipo de superación básica o especializada.
- b) Superación profesional para el perfeccionamiento del desempeño de sus actividades académicas, así como el enriquecimiento de su acervo cultural.
- c) Participación en las formas organizativas de la superación profesional (cursos, entrenamientos, diplomados, auto preparación, conferencia especializada, semanarios, talleres, debates científicos y otras) que posibilitan el estudio y la divulgación del avance de los conocimientos.
- d) Obtención de grados científicos, maestrías y diplomados. Labor desarrollada como oponente de doctorados, maestrías, especialidades y otras formas de postgrado.

#### 6. Extensión universitaria:

- a) Calidad de las tareas extensionistas contenidas en su plan de trabajo y en la realización de proyectos extensionistas dirigidos al desarrollo sociocultural comunitario.

- b) Participación en cátedras honoríficas, jornadas martianas, jornadas de cátedras multidisciplinares.
- c) Promoción de la cultura de la profesión desde las distintas formas organizativas del proceso docente; promoción de actividades extracurriculares para el desarrollo cultural integral de los estudiantes; apoyo y contribución a la conformación de unidades artísticas, deportivas y otras instituciones culturales, dentro o fuera de la universidad con los estudiantes y el colectivo de trabajo.
- d) Participación en las actividades políticas y todas aquellas inherentes a las organizaciones estudiantiles.
- e) Disciplina laboral del profesor.

**OCTAVO:** Para la evaluación del profesor se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- a) Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual;
- b) Desempeño según su categoría docente y grado científico;
- c) Autoevaluación;
- d) Información de su labor docente y asistencial cuando corresponda, recibida por profesores, estudiantes, trabajadores, representantes de organizaciones políticas y de masas, cuadros y funcionarios que han intervenido en el desarrollo del trabajo realizado por el profesor;
- e) Resultados del control sistemático de los convenios de trabajo;
- f) Resultados programados del curso escolar.

**NOVENO:** En el momento de efectuarse la evaluación de los resultados del trabajo, el profesor debe haber laborado, al menos, el setenta por ciento (70%) del período que se evalúa. En caso de no cumplir este requisito, tiene que esperar al próximo período evaluativo.

**DÉCIMO:** El evaluador efectúa un análisis mensual y un corte semestral, que permita valorar el cumplimiento del plan de trabajo anual, adoptando las decisiones y adecuaciones que garanticen el éxito, la calidad en el cumplimiento de las actividades y sus resultados.

**DÉCIMO PRIMERO:** La calificación de los resultados del trabajo es única durante el curso académico. Se califica integralmente y se ponderan los resultados, destacando o penalizando aquellos que mayor incidencia tienen individual y colectivamente para el centro, facultad y universidad. La evaluación se expresa de la siguiente forma:

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

**Bien:** cuando se cumple el trabajo planificado.

**Regular:** cuando existen incumplimientos en el plan de trabajo individual.

**Mal:** cuando existen incumplimientos significativos y/o reiterativos.

**DÉCIMO SEGUNDO:** El evaluador al culminar el proceso evaluativo, convoca a una reunión con los miembros del colectivo docente, con la participación de la organización sindical, para informar los resultados de la evaluación basándose en los principales resultados del trabajo, la calidad e impacto de estos y reflejando los principales logros, incumplimientos, insuficiencias, deficiencias y recomendaciones para la próxima etapa.

**DÉCIMO TERCERO:** Para resolver las reclamaciones de profesores inconformes con el resultado de su evaluación, se sigue el procedimiento establecido en el apartado Vigésimo Segundo de la Resolución No. 66, de 16 de junio de 2014, del Ministro de Educación Superior.

**DÉCIMO CUARTO:** La estimulación salarial por los resultados de la evaluación profesoral dispuesta por la organización salarial del Sistema de la Educación Superior,