



## **Compendio de documentos rectores del trabajo normativo de las categorías docentes y condecoraciones**

**Dra. Rosa María Báez Dueñas<sup>1</sup>; María Cecilia Santana Espinosa<sup>2</sup>; MsC. Bartolo González Cobas<sup>3</sup> y Lic. José Miguel Gómez Gómez<sup>4</sup>**

<sup>1</sup> Directora de Cuadros.

<sup>2</sup> Jefa Departamento de Cuadros de la ENSAP.

<sup>3</sup> J' Dpto. Control y Análisis.

<sup>4</sup> Sub-Director de Cuadros.

---

### **INTRODUCCIÓN**

Teniendo en cuenta la diversidad de documentos que existen sobre el trabajo con los profesores y considerando la necesidad de que los Jefes de Departamentos Docentes y los funcionarios de Cuadros dispongan de un documento único que le sirva de guía para realizar el trabajo con los profesores, elaboramos el presente documento basándonos en los documentos rectores e indicaciones necesarias para los procesos de:

- Otorgamiento y promoción de categorías docentes principales, complementarias y especiales.
- Evaluación profesoral.
- Ratificación de categorías docentes.
- Revocación de la categoría docente.
- Profesores consultantes.
- Condecoraciones.

# **PROCESO DE CATEGORÍAS DOCENTES. RESOLUCIÓN No. 128.06 DEL MINISTRO DE EDUCACIÓN SUPERIOR**

## **Generalidades**

Las categorías docentes establecidas son las siguientes:

### *Categorías principales:*

- Profesor Titular
- Profesor Auxiliar
- Asistente
- Instructor (transitoria por 5 años)

### *Categorías complementarias:*

- Instructor Auxiliar
- Auxiliar Técnico de la Docencia

### *Categorías especiales:*

- Profesor de Mérito
- Profesor Invitado

### *Condición docente especial:*

- Profesor Consultante

## **DE LOS REQUISITOS PARA LA OBTENCIÓN DE CATEGORÍAS DOCENTES**

### **Capítulo III**

#### *Sección primera*

#### **De las categorías Docentes Principales y Complementarias**

#### **ARTÍCULO 12. Los requisitos correspondientes a la categoría docente principal de Profesor Titular, son los siguientes:**

- a) Poseer Grado Científico.
- b) Cuando se trata de un aspirante que sea docente a tiempo completo en un centro de educación superior, haber desempeñado un relevante papel en las actividades académicas y profesionales y cumplido adecuadamente las funciones

establecidas para la categoría docente principal que ostente con un reconocido prestigio en las actividades que desarrolla en general.

Cuando se trate de un profesional procedente de un sector que no sea la educación superior, tener como mínimo quince años de experiencia profesional y haber desempeñado un relevante papel en su actividad profesional, vinculado a órganos, organismos o empresas estatales u otras organizaciones, con resultados satisfactorios en actividades relacionadas con la disciplina en que se desempeñará, acreditado mediante el criterio del jefe inmediato superior.

c) Tener una sobresaliente actividad científica, expresada en su desempeño profesional o en los resultados investigativos alcanzados en forma sostenida, en la dirección científica exitosa de investigaciones, en colectivos de profesores, investigadores u otros profesionales y técnicos, o en las soluciones dadas a problemas concretos que hayan sido aplicadas en la práctica social o estén en vías de introducción y que contribuyan significativamente al desarrollo de su esfera de actuación, o en investigaciones fundamentales con aportes al conocimiento científico.

d) Tener resultados científicos y que los mismos hayan sido publicados en revistas referenciadas en bases de datos de prestigio y visibilidad internacional o publicaciones especializadas, útiles a la producción y los servicios, la educación superior, u otros niveles de enseñanza, tales como libros, monografías, materiales didácticos, planes y programas de estudio, documentos normativos y metodológicos, temas de la disciplina para la actualización científica de profesionales, profesores, estudiantes u otros, editados en los últimos cinco años o que mantengan su vigencia científica.

e) Demostrar conocimientos sobre los Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología.

f) Dominar un idioma extranjero y poder consultar la información científico-técnica en otro idioma extranjero.

g) Tener como mínimo diez años de experiencia en el trabajo docente en la educación superior y evaluaciones de Excelente o Bien en los resultados de su trabajo docente en los últimos tres cursos.

h) Mantener una conducta que corresponda con su condición de educador de las nuevas generaciones y demostrar que tiene posibilidades de cumplir las funciones de la categoría docente principal Profesor Titular.

i) Realizar satisfactoriamente el ejercicio de oposición.

### **ARTÍCULO 13. Los requisitos correspondientes a la categoría docente principal de Profesor Auxiliar son los siguientes:**

a) Cuando se trata de un aspirante que sea docente a tiempo completo en un centro de educación superior, haber tenido resultados satisfactorios en las actividades académicas en general y cumplido adecuadamente las funciones de la categoría docente principal que ostente, con un reconocido prestigio en las actividades que desarrolla en general. Cuando se trate de un profesional procedente de un sector que no sea la educación superior, tener como mínimo diez años de experiencia profesional y una significativa actividad profesional, vinculado a órganos, organismos o empresas estatales u otras organizaciones, con resultados

satisfactorios en actividades relacionadas con la disciplina en que se desempeñará, acreditado mediante el criterio del jefe inmediato superior.

b) Tener una notable actividad científica, expresada en los resultados alcanzados en su desempeño profesional, ya sea en soluciones dadas a problemas concretos que hayan sido aplicados en la práctica social o en investigaciones que estén en vías de introducción y que contribuyan al desarrollo de su esfera de actuación o del conocimiento científico, o aportes a problemas en la rama en que realiza su actividad como especialista de nivel superior, debidamente acreditados.

c) Tener resultados científicos y que los mismos hayan sido publicados en revistas referenciadas en bases de datos reconocidos a nivel internacional o publicaciones especializadas útiles a la producción y los servicios, la educación superior, u otros niveles de enseñanza, tales como libros, monografías, materiales didácticos, planes y programas de estudio, documentos normativos y metodológicos, publicaciones seriadas en órganos de prensa local, temas de la disciplina para la actualización científica de profesionales, profesores, estudiantes u otros, editados en los últimos cinco años o que mantengan su vigencia científica en los últimos cinco años o aprobados con ese fin o que mantenga su vigencia científica.

d) Demostrar conocimientos sobre los Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología.

e) Dominar un idioma extranjero.

f) Tener como mínimo seis años de experiencia en el trabajo docente y evaluaciones de Excelente o Bien en los resultados de su trabajo docente en los últimos tres cursos.

g) Mantener una conducta que corresponda con su condición de educador de las nuevas generaciones y demostrar que tiene posibilidades de cumplir las funciones de la categoría docente principal Profesor Auxiliar.

h) Realizar satisfactoriamente el ejercicio de oposición.

#### **ARTÍCULO 14. Los requisitos correspondientes a la categoría docente principal de Asistente son los siguientes:**

a) Cuando se trata de un aspirante que sea docente a tiempo completo de un centro de educación superior, haber cumplido exitosamente durante su etapa como Instructor o adiestrado su plan de desarrollo técnico profesional y pedagógico, y cumplido los objetivos de la superación básica y especializada trazados por el departamento docente donde labora, de forma que se demuestre haber obtenido la formación que le permita el cumplimiento de las funciones correspondientes a esta categoría. Cuando se trate de un profesional procedente de un sector que no sea la educación superior, tener como mínimo cinco años de experiencia profesional, vinculado a órganos, organismos o empresas estatales u otras organizaciones, con resultados satisfactorios en actividades relacionadas con la disciplina en que se desempeñará, acreditado mediante el criterio del jefe inmediato superior.

b) Mostrar participación en trabajos investigativos, de desarrollo y de innovación tecnológica, así como los resultados de su actividad profesional mediante el cumplimiento satisfactorio de las funciones encomendadas, la elaboración de materiales y publicaciones científicas útiles a la producción y los servicios, la

educación superior u otros niveles de enseñanza, y haber elaborado al menos un artículo científico publicado o aprobado para publicar en revistas especializadas.

c) Demostrar conocimientos sobre los Problemas Sociales de la Ciencia y la Tecnología.

d) Conocer un idioma extranjero para poder consultar la información científico-técnica.

e) Tener como mínimo tres años de experiencia en el trabajo docente en la educación superior con resultados de Excelente o Bien en las evaluaciones de su trabajo docente en los últimos dos cursos y mantener una conducta ejemplar, como corresponde a un educador de las nuevas generaciones.

f) Realizar satisfactoriamente el ejercicio de oposición.

**ARTÍCULO 18. Los requisitos correspondientes a la categoría docente principal de Instructor son los siguientes:**

a) Ser graduado de Nivel Superior.

b) Tener buenos antecedentes como Alumno Ayudante, buena evaluación integral e índice académico no menor de 4 puntos o su equivalente. Haber sido asignado a un centro de educación superior por el plan de distribución de la Fuerza de Trabajo Calificada o con dos años o más de adiestramiento laboral con evaluaciones satisfactorias.

c) En el caso de profesionales vinculados a órganos, organismos o empresas estatales u otras organizaciones, acreditar el resultado satisfactorio de su trabajo mediante el criterio evaluativo del jefe inmediato superior.

d) Realizar satisfactoriamente el ejercicio de oposición.

**ARTÍCULO 19. Los requisitos correspondientes a las categorías docentes complementarias de Instructor Auxiliar y Auxiliar Técnico de la Docencia son los siguientes:**

a) Ser graduado del Nivel Medio Superior, en una especialidad relacionada con la disciplina en que ejercerá su labor docente o una vez graduado, haber recibido cursos de capacitación o tener experiencia laboral vinculada con la misma.

b) Tener un expediente integral satisfactorio con un índice académico no menor de 4 puntos o su evaluación.

c) En el caso de estar vinculado a un órgano, organismo o empresa estatal u otras organizaciones, acreditar el resultado satisfactorio de su trabajo mediante el criterio evaluativo del jefe inmediato superior.

d) Aprobar el ejercicio de oposición que se establezca.

**ARTÍCULO 22. Para otorgar la Categoría Docente Especial Profesor de Mérito, se requiere:**

- a) Ser profesional nacional o extranjero y haberse distinguido por su dedicación ejemplar durante años en las actividades académicas en la Educación Superior.
- b) Tener prestigio reconocido en el claustro profesoral del Centro de Educación Superior y a escala nacional o internacional
- c) Ser propuesto por el Rector y contar con la aprobación del Consejo de Dirección del Centro, oído el parecer del Consejo Científico u órgano equivalente en caso de que este no exista.

**ARTÍCULO 23. Para otorgar la Categoría Docente Especial Profesor Invitado se requiere:**

- a) Ser profesional nacional o extranjero cuya experiencia en una rama específica del conocimiento permita considerarlo como un profesional de alta calificación
- b) Ser propuesto por el Decano y contar con la aprobación del Consejo de Dirección del Centro de Educación Superior de que se trate

**PROCEDIMIENTO PARA INICIAR EXPEDIENTE DE CATEGORÍA DOCENTE**

Para iniciar el proceso de categoría docente se hace un expediente docente que debe estar integrado por los siguientes documentos:

- Autobiografía del aspirante.
- Datos biográficos (TC-01).
- Currículum Vitae.
- Índice Académico.
- Título de graduado Universitario.
- Carta de solicitud del aspirante, señalando a qué categoría, qué asignatura y en qué departamento y facultad ejercerá la docencia.
- Carta de aceptación del jefe de departamento donde impartirá la docencia.

Para iniciarse en la categoría principal de INSTRUCTOR, existen tres vías posibles:

1. Tener buenos antecedentes como Alumno Ayudante, buena evaluación integral e índice académico no menor de 4 puntos o su equivalente.
2. Haber sido asignado a un centro de educación superior por el plan de distribución de la Fuerza de Trabajo Calificada.
3. Con 2 años o más de adiestramiento laboral con evaluaciones satisfactorias.

Para las categorías de ASISTENTE, PROFESOR AUXILIAR y PROFESOR TITULAR el idioma válido puede ser cualquiera que sea útil a la actividad profesional del aspirante y debe estar avalado por el tribunal competente.

Los exámenes de idioma y problemas sociales de las ciencias son válidos por un período de 5 años y constituyen requisitos para promover de categoría docente, cuando se presenta el expediente al tribunal de la especialidad ya el aspirante debe tener estos requisitos cumplidos.

## **PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR LAS PROPUESTAS PARA PROFESOR DE MERITO E INVITADO**

### **Profesor De Mérito**

- Los Decanos realizarán las propuestas debidamente fundamentadas, adjuntando el parecer del Consejo Científico y anexada la síntesis del Currículum Vitae y 1 foto 1 × 1 ambos de forma impresa y digitalizada.
- Avales de las Organizaciones del Centro.
- Análisis en la Comisión de Cuadros del Instituto.
- Aprobación en el Consejo de Dirección del Rector.
- Remisión de la documentación al Vice Ministro de Docencia del MINSAP.

### **Profesor Invitado**

- Los Decanos de las Facultades correspondientes presentarán la fundamentación en la que deben reflejar claramente su contribución a la Educación Médica Superior del país.
- Deberá solicitarse al propuesto una síntesis del currículum vitae en idioma español y 1 foto de 1 × 1 ambos de forma impresa y digitalizada.
- Aprobación por el Consejo de Dirección del Rector.
- Remisión de la documentación al Vice Ministro de Docencia del MINSAP.

## **DE LOS TRIBUNALES PARA EL OTORGAMIENTO, RATIFICACIÓN O PÉRDIDA DE LAS CATEGORÍAS DOCENTES**

### **Para Profesor Titular y Auxiliar:**

- Tribunal integrado por 5 Profesores Titulares y será aprobado por el Ministro de Educación Superior.
- Como mínimo, tres del Tribunal deben ser de la misma disciplina o disciplinas afines a la que se convoca.
- El Buró Sindical del centro debe conocer de la integración de los tribunales y emitir su criterio si es necesario.

### **Para Asistente, Instructor y A.T.D.:**

- El Tribunal integrado por 5 Profesores Titulares, o Profesores Auxiliares y será aprobado por el Rector.
- Al menos, tres de los miembros del Tribunal deben ser de la misma disciplina o disciplinas afines a las convocadas.
- El Buró Sindical debe conocer de la integración del Tribunal.

**El Ministro de Educación Superior** otorga las categorías de: Profesor Titular, Profesor Auxiliar, Profesor de Mérito y Profesor Invitado.

**El Rector** otorga las categorías de: Asistente, Instructor, Instructor Auxiliar y Auxiliar Técnico de la Docencia.

### **EJERCICIOS PARA CATEGORÍA DOCENTE**

Los ejercicios de categoría Docente son:

- Las actividades docentes para Instructores.
- Las actividades docentes para Asistentes.
- Las actividades docentes para Auxiliares.
- Las actividades docentes para Titulares.

### **LAS ACTIVIDADES PARA INSTRUCTORES Y ASISTENTES**

1. Su estructura y contenido es similar a la que se les imparte a los estudiantes ya sea Conferencia, Seminario, Clase práctica o actividades de Educación en el trabajo.
2. El tribunal decidirá si el ejercicio se hace en presencia de alumnos o no.
3. Para realizar actividades de Educación en el trabajo, es indispensable la presencia de estudiantes.
4. Si decide realizarlo en presencia de alumnos no debe hacer intervenciones ni señalamientos delante de los mismos.
5. Si decide realizarlo sin la presencia de los estudiantes, debe seguir las siguientes normas:
  - a) No forzar al aspirante a realizar actividades simuladas o teatrales que desvirtúan el objetivo central de la actividad, por ejemplo:
    - Pases de listas: Solo se dice el momento de hacerlo.
    - Preguntas: solo se formulan y sus posibles respuestas, pero no se dirigen a personas no existentes en el aula, ni se otorgan calificaciones y rectificaciones a respuestas no dadas por un alumno invisible u otras situaciones similares.



- Se dice en qué momento se podría desarrollar el trabajo educativo, en qué medida es útil o no y las oportunidades de hacerlo, pero sin dirigirlos a alumnos no presentes en el aula.
- La introducción, desarrollo y conclusiones de la actividad está en dependencia del tipo de actividad que desarrollemos: Conferencia, Clase práctica, Seminario, etcétera.

## **ESTRUCTURA METODOLÓGICA**

1. **INTRODUCCIÓN:** 10 % del tiempo total aproximadamente. En una clase de 50 min, son 5 min.
2. **DESARROLLO:** 80 % del tiempo total aproximadamente. En una clase de 50 min, son 40 min.
3. **CONCLUSIONES:** 10 % del tiempo total aproximadamente. En una clase de 50 min, son 5 min.

## **CONFERENCIA**

### **INTRODUCCIÓN**

Debe ser breve y viva, se verifican los conocimientos a través de las preguntas de control.

Se establecen nexos de continuidad con la clase anterior y se verifican a través de preguntas de control las cuales serán calificadas. El profesor puede intervenir para hacer aclaraciones, profundizar, etcétera.

### **DESARROLLO**

- Se motivan los nuevos contenidos.
- Se expresan los objetivos en forma conversacional.
- Se realizan los planteamientos científico-teóricos del contenido, ilustrando con ejemplos, diálogos, etc. según el método elegido.
- Se utilizan los medios.
- Se pueden realizar resúmenes parciales.
- Se señalan la posible aplicación práctica.
- Se debe mantener la comunicación con el auditorio.
- Se vinculan los contenidos con aspectos que resulten significativos y educativos para el estudiante.

- Se planifica el cumplimiento de los principios didácticos.

## **CONCLUSIONES**

- Se exponen las generalizaciones y las deducciones científico-teóricas, políticas y prácticas.
- Comprobación de los objetivos con las preguntas de comprobación.
- Se orienta el estudio independiente de los estudiantes y la bibliografía a utilizar.
- Motivación de la próxima conferencia u otro tipo de clase.

## **SEMINARIO**

### **INTRODUCCIÓN**

- Se reitera la denominación del contenido y los aspectos principales a profundizar.
- Mencionar los objetivos (Reproducción y profundización de los conocimientos fundamentalmente).
- Establecer los nexos entre los conocimientos científico-teóricos de la conferencia y los asuntos a desarrollar en el seminario.

### **DESARROLLO**

1. Los estudiantes participan mediante:
  - Exposiciones
  - Diálogos
  - Solución de problemas
  - Preguntas y respuestas
  - Otros
2. El docente puede hacer conclusiones parciales.
3. Aclarar dudas.
4. El docente evaluará y calificará la preparación y desarrollo de los estudiantes en el seminario.
5. Da las calificaciones.
6. Indicará las medidas necesarias para la superación de las dificultades.

## **CONCLUSIONES**

- El docente resume los aspectos científico-teóricos.
- Señala lo más significativo haciendo las recomendaciones correspondientes.

## **CLASE PRÁCTICA**

### **INTRODUCCIÓN**

- Breve rememoración de los aspectos teóricos esenciales generales.
- Pueden realizarse preguntas de control escritas u orales para comprobar la preparación para la actividad.
- Si es necesario se darán explicaciones complementarias sobre cuestiones teóricas.
- Se plantean los objetivos.

### **DESARROLLO**

- El docente dará indicaciones que contribuirán a la adquisición de métodos de trabajo.
- Garantizará que los estudiantes desarrollen las tareas programadas para la clase de forma independiente.
- Evaluará y calificará la preparación y el desarrollo.
- Se informará la calificación.
- Indicará las medidas necesarias para erradicar las dificultades.

## **CONCLUSIONES**

Se realizan las generalizaciones de los métodos a utilizar en la solución de los problemas o tareas resueltas.

## **CLASE TEÓRICO PRÁCTICA**

La estructura metodológica consta de 4 partes:

1. Introducción (Igual que en la Conferencia) 10 % del tiempo total.
2. Exposición oral (Igual que en la Conferencia) 20 % del tiempo total.
3. Actividad práctica (Igual que en la C.P.) 20 % del tiempo total.
4. Conclusiones (Igual que en la C.P.) 10 % del tiempo total.

## **CLASE ENCUENTRO**

La clase encuentro se divide en dos partes:

1. *Primera parte*: Retroalimentación de la actividad anterior y evaluación del estudio independiente de los estudiantes.
2. *Segunda parte*: Orientación del estudio independiente del próximo tema.

Se distribuye aproximadamente el 50 % del tiempo total para cada parte.

## **EDUCACIÓN EN EL TRABAJO**

### **Objetivos**

- Formar las habilidades y hábitos profesionales a partir de los conocimientos adquiridos.
- Formar los principios éticos.
- Formar los métodos más avanzados de trabajo.
- Adiestrar en la relación médico-paciente efectiva.
- Formar rasgos positivos de la personalidad.
- Enseñar a procesar científicamente los datos.
- Ampliar los conocimientos adquiridos.

## **EDUCACIÓN EN EL TRABAJO**

### **FORMA FUNDAMENTAL DE LA EDUCACIÓN MÉDICA**

- Actividad docente (atención a personas sanas y enfermas).
- Área de salud (área clínica).
- El hombre en su medio social (el hombre afectado por una enfermedad).

### **ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN EN EL TRABAJO**

- Pase de visita en atención Secundaria.
- Ingreso en el hogar.
- Discusión diagnóstica.
- Atención ambulatoria: Consultorio del MEF, Consultas estomatológicas y médicas en atención secundaria.

- Guardia médica.
- Prácticas quirúrgicas.
- Entrega y recibo de Enfermería.
- Pase de visita conjunto de Enfermería.

## **ACTIVIDADES DOCENTES A EXAMINAR POR ASPIRANTES A CATEGORÍA DOCENTE DE AUXILIAR Y TITULAR**

### **Clases metodológicas (Instructivas y Demostrativas)**

#### *Metodológica Demostrativa:*

- Debe desarrollarse en presencia de los estudiantes.
- Se entrega previamente un documento que oriente los objetivos metodológicos que se propone dicha clase, por qué se escogió la misma y los antecedentes de los problemas metodológicos que se quieren abordar.
- El profesor que desarrolla la actividad tiene que evidenciar, sin decirlo, el tratamiento que da al cumplimiento de los objetivos metodológicos que se propone.

#### *Estructura de la Clase Metodológica Demostrativa:*

- La clase metodológica demostrativa tiene la misma estructura metodológica de la actividad que se quiere demostrar.
- Una conferencia, un seminario, una clase práctica o algunas de las formas de Educación en el Trabajo que se definen en la Resolución 3 de 1990 del MINSAP.
- No se realizan intervenciones de los docentes que se encuentran presentes, ni con la presencia de los alumnos ni sin ellos a LA CLASE.

#### *Metodológica Instructiva*

- Tiene como objetivo esencial instruir a los docentes en determinados aspectos que constituyen el centro de las dificultades detectadas.
- Permite conocer los fenómenos, los procesos y las acciones que sirven de base para resolver los problemas.
- Por su complejidad se sugiere que se imparta por docentes de experiencia.
- No se califica.

- Se deben tener bien precisos los objetivos metodológicos y la clase o sistema de clases que servirán de apoyo para la explicación.
- La **clase metodológica instructiva** puede servir de base a una **metodológica demostrativa** o a una clase abierta donde se demuestre lo orientado.
- Este tipo de clase no es una ponencia metodológica, pero tampoco es una clase del programa como la que se imparte a los estudiantes.
- Es la explicación mediante los contenidos de las asignaturas de cómo deben tratarse los problemas metodológicos identificados y que constituyen el problema conceptual metodológico de la clase.
- No tiene necesariamente que impartirse de una sola clase del programa, puede desarrollarse también de un sistema de clases.

### **¿Qué es el problema conceptual metodológico?**

Es precisamente el centro de la clase y su tratamiento constituye el objetivo central de la actividad. Es necesario insistir que se tenga en cuenta que el tratamiento metodológico siempre se hace a partir de los contenidos de los programas que se imparten en las diferentes asignaturas.

#### *Estructura de la Clase Metodológica Instructiva*

Tiene tres partes componentes: Introducción, desarrollo y conclusiones, pero estas partes no son iguales a las de las clases del programa impartido a los estudiantes.

### **INTRODUCCIÓN**

- El docente que impartirá la actividad plantea el título de la clase que de acuerdo a lo ya expresado es de carácter metodológico.
- Se plantean los objetivos, los cuales siempre serán de carácter metodológico.
- Se expresan cuáles serán los contenidos que servirán de base para las explicaciones, qué clase y qué temas del programa se han elegido para la ejemplificación en el tratamiento metodológico del tema, por qué se han elegido estos y no otros.
- Se dan explicaciones pedagógicas, psicológicas, filosóficas, etc. del tema objeto de análisis.

### **DESARROLLO**

En esta parte de la clase se realizan las explicaciones necesarias con todas las ejemplificaciones para la comprensión. No se explican las clases completas como se hace en la demostrativa, sino que solamente se abordan aquellas partes en que se evidencia su tratamiento metodológico.

Se pueden realizar intercambios con el auditorio a diferencia de la metodológica demostrativa. Este intercambio está dado por la necesidad de mantener el interés y de aclarar todas las dudas que puedan presentarse, así como oír el parecer de los presentes mediante sugerencias, opiniones y aportes.

Las dudas deben quedar esclarecidas totalmente, pues es precisamente éste, el objetivo principal de la clase metodológica instructiva.

## **CONCLUSIONES**

- Las conclusiones de una clase de este tipo consisten en resumir los aspectos explicados, realizar las generalizaciones necesarias y aclarar algunas dudas si las hubiera.
- No se realizan preguntas de comprobación de los contenidos, ni calificaciones a los presentes.
- Se plantea la bibliografía que ha servido de base a las consideraciones finales.
- La correcta comprensión de los objetivos del trabajo metodológico y en particular de las clases metodológicas permiten resolver los problemas existentes en el proceso docente-educativo, de ahí su importancia, pero también es necesario que se eviten los esquematismos y formalidades que niegan su esencia.
- Las diferentes acciones que se desarrollan constituyen un importante e imprescindible paso para alcanzar la calidad en los procesos universitarios.

## **PROCESO DE EVALUACIÓN DE LOS PROFESORES UNIVERSITARIOS**

### **GENERALIDADES**

La evaluación de los profesores se realiza anualmente en el período de Julio a Septiembre y se tiene en cuenta el trabajo realizado por el profesor a lo largo del curso académico, valorándose integralmente el trabajo del profesor y emitiéndose un criterio valorativo de E, B, R o M.

La evaluación se rige por las Resoluciones siguientes:

- *Resolución 128/06 del MES*, referente a las funciones de cada categoría docente.
- *Resolución 25/89 del CETSS*, que establece los indicadores, procesos de reclamación y movimientos salariales.
- *Resolución 190/88 del MES*, referente a los convenios de trabajo con los profesores, por la Carta Circular de fecha 3/4/98 del Vice-Ministerio de Docencia Médica Superior, que establece los indicadores.
- En el caso del ISCM-H, se rige además, por la *Resolución Rectoral 494/02* que exige que para obtener calificación de excelente, todos los indicadores deben ser evaluados de excelente y por las Indicaciones Metodológicas y de Organización que para cada proceso de evaluación emite el Rector.

En los meses de mayo y junio se prepara el proceso de evaluación, se emiten las Indicaciones Metodológicas y de Organización del Rector, y el cronograma de realización del proceso. Basado en estos documentos, cada facultad elabora sus propias indicaciones y cronograma, atendiendo a sus propias características, pero sin pasarse de la fecha fijada por el Rector para concluir dicho proceso.

Los profesores que no tengan como mínimo el 70 % del curso académico que se evalúa, -trabajado de forma consecutiva- no podrán ser evaluados.

Los profesores consultantes serán evaluados por los Jefes de Departamentos donde realizan sus funciones, estos hacen la pre evaluación del profesor consultante y será el Decano o el Rector según el caso, el que emite la evaluación final.

El docente que presta servicios asistenciales se evalúa por el Jefe de Departamento Docente con el criterio del Jefe de Servicio.

El docente nombrado como dirigente o asesor a otros niveles, será evaluado por el jefe del departamento docente al que pertenece.

El profesor está en la obligación de hacer su autoevaluación y en el mes de junio entregarla al Jefe de Departamento o autoridad docente que lo evaluará.

El docente que no entregue su autoevaluación conociendo que debe hacerlo, será evaluado de R con el criterio que tenga el Jefe de Departamento sobre su trabajo.

Para hacer la evaluación, el que evalúa, deberá tener en cuenta:

- Autoevaluación del profesor.
- Desarrollo de las actividades durante el curso.
- Opiniones recogidas en los análisis realizados en su departamento docente y opinión de los estudiantes.

Se considera como **tiempo laborado** por el profesor: movilizaciones militares, microbrigada, contingentes, misión internacionalista, licencias autorizadas por la legislación vigente, (excepto licencias sin sueldo por enfermedad), en estos casos se tendrá en cuenta los resultados de la última evaluación -para asuntos salariales.

Las evaluaciones docentes de los profesores en los policlínicos universitarios serán responsabilidad de los subdirectores docentes de los policlínicos y los jefes de departamentos docentes.

## **PROCEDIMIENTOS PARA EL PROCESO DE EVALUACIÓN**

### 1. Indicaciones Metodológicas y de Organización del Rector:

- Valorar los resultados del curso anterior, establece lineamientos generales para el próximo curso, define inicio y terminación del proceso evaluativo y se elabora el cronograma de evaluación.



## 2. En las Facultades:

- El Decano analiza las Indicaciones y cronograma de evaluación teniendo en cuenta las prioridades de su facultad, elabora sus propias Indicaciones y cronograma.
- Realiza la reunión de orientación y análisis con los Jefes de Departamentos y circula las Indicaciones y cronograma para el proceso de evaluación.

## 3. Realización del proceso de evaluación:

- Todos los docentes independientemente del cargo que tengan, hacen su autoevaluación y la entregan a su evaluador.
- Los Decanos evalúan a los Jefes de Departamentos y Profesores Consultantes.
- Los Jefes de Departamentos evalúan a los profesores y hacen la pre evaluación de los Profesores Consultantes.

Después de elaborada la pre-evaluación el orden es el siguiente:

- El Jefe de Departamento analiza con el Decano o con el Consejo de Dirección según determine el Decano, los resultados de la Evaluación de los Profesores de su Departamento.
- El Jefe de Departamento después de aprobada las evaluaciones, le informa al profesor de los resultados de su evaluación en el curso.
- El profesor puede firmar, conforme o inconforme y tiene 10 días hábiles para hacer la reclamación si lo considera necesario.
- El Jefe de Departamento entrega al Departamento de Cuadros en la fecha establecida las evaluaciones.
- El Jefe del Departamento de Cuadros procesa la información, elabora la información en los modelos correspondientes.
- Se analizan los resultados del Proceso de Evaluación en el Consejo de la Facultad.
- El Jefe de Departamento de Cuadros presenta la información en los modelos establecidos a la Dirección de Cuadros del Instituto.
- La Dirección de Cuadros elabora el informe resumen, lo presenta a la consideración del Rector y posteriormente para el 30 de septiembre lo presenta en los modelos establecidos al Viceministerio de Docencia del MINSAP.

La carta circular de fecha 3/4/98 del Viceministerio de Docencia Médica Superior establece los indicadores para la evaluación de los profesores.

## **Indicadores para la evaluación del cuadro científico-pedagógico**

1. Trabajo docente-educativo. E \_\_\_\_ B \_\_\_\_ R \_\_\_\_ M \_\_\_\_

- Cumplimiento del plan de trabajo aprobado para el período.
- Cumplimiento de los objetivos programados para la asignatura o estancia.
- Resultados en controles a actividades docentes y de su competencia y desempeño.
- Resultados y calidad en la promoción de sus estudiantes.
- Calidad con que evalúa la adquisición de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores de los estudiantes de acuerdo con el sistema de evaluación vigente.
- Reconocimientos obtenidos por la labor desplegada en la docencia o como dirigente político o de masas.
- Atención a las diferencias individuales de los estudiantes.
- Impartición de actividades de posgrado según categoría docente.
- Participación en tribunales de examen (de premio, estatal, para categoría docente y otros de competencia y desempeño profesional).
- Resultados obtenidos en la creación de grupos de trabajo científico estudiantil, a alumnos ayudantes e instructores no graduados.
- Resultados obtenidos en la tutoría de especialidad, tesis de maestría o de grado científico.
- Labor de orientación profesional, formación vocacional y de selección para el ingreso en la enseñanza médica superior.
- Resultados obtenidos en la labor educativa integral de los estudiantes expresados en las acciones de discusión, análisis y compromiso para cumplir con las dimensiones que esta incluye.
- Nivel de ejemplaridad en el desempeño de la labor educativa integral.

- Opinión de estudiantes, profesores guías, pacientes y otros miembros del colectivo laboral sobre sus relaciones personales, prestigio y ética en la labor docente-educativa-asistencial.

2. Trabajo metodológico. E \_\_\_\_ B \_\_\_\_ R \_\_\_\_ M \_\_\_\_

- Trabajo realizado en la preparación de programas, la elaboración de tareas docentes, evaluaciones, medios de enseñanza o cualquier otro documento relativo al proceso docente-educativo.
- Calidad en la preparación de las actividades docentes y de medios de enseñanza empleando fuentes de información actualizadas y recursos de avanzada disponibles.
- Trabajo para la introducción de resultados de investigaciones y de métodos y técnicas de avanzada en la docencia de su especialidad.
- Cumplimiento y calidad en la elaboración de informes y documentos para la planificación y control del proceso docente-educativo.
- Calidad en su participación en actividades didáctico-metodológicas del colectivo, departamento, comité horizontal y centro.
- Resultados de su labor en la formación de personal docente de menor categoría.

3. Trabajo científico-técnico. E \_\_\_\_ B \_\_\_\_ R \_\_\_\_ M \_\_\_\_

- Nivel de participación y resultados de su actividad investigativa en tareas y temas aprobados a los niveles establecidos. Relevancia de los aportes y estado de su aplicación.
- Labor realizada en la organización y control de la actividad investigativa. Estado de cumplimiento del plan aprobado hasta el momento de la evaluación.
- Empleo de las fuentes de información científica disponibles para su actualización profesional y en su trabajo.
- Publicaciones científicas y aportes al desarrollo científico y a la enseñanza de su especialidad realizados en el período evaluado. Cantidad y relevancia.
- Participación en órganos asesores y sociedades científicas.
- Labor como tribunal u oponente en procesos de obtención de grados científicos.
- Nivel y utilidad de los trabajos presentados en sesiones departamentales y eventos científicos (ANIR-BTJ, Fórum de Ciencia y Técnica, Premio Anual de Salud, Congresos, etcétera).

4. Superación. E \_\_\_\_ B \_\_\_\_ R \_\_\_\_ M \_\_\_\_

- Cumplimiento del plan de desarrollo profesional aprobado para el período (superación básica, especializada, idiomática, informática) según su categoría docente.
- Resultados del trabajo por la obtención de categoría docente superior, segunda especialidad, maestría o grado científico.
- Valoración cualitativa de su participación en talleres, cursos u otras actividades de superación, actualización y perfeccionamiento.
- Cumplimiento con la cantidad y relevancia de los créditos académicos según categoría docente o grado científico.

**Resolución Rectoral No. 494/02**

Sin violar lo establecido en la carta circular, ratifica los indicadores y establece los requisitos para que un profesor sea evaluado de excelente.

**Establece:**

1. La evaluación se realiza por categoría docente teniendo en cuenta sus funciones.
2. Para que un profesor sea evaluado de excelente, los cuatro indicadores deben ser evaluados de excelente; y el resto de los aspectos comprendidos en los indicadores, evaluados no menos de bien.

Los aspectos que deben ser evaluados de excelente por indicadores son los siguientes:

*Trabajo Docente Educativo*

- Cumplimiento del plan de trabajo aprobado para el período.
- Cumplimiento de los objetivos para la asignatura o estancia.
- Resultados en los controles a las actividades docentes y de competencia y desempeño.
- Nivel de ejemplaridad en el desempeño de la labor educativa integralmente.

*Trabajo Docente Metodológico*

- Trabajo realizado en la preparación de programas, elaboraciones de tareas docentes, evaluaciones, medios de enseñanza o cualquier otro documento relativo al proceso docente educativo.

- Trabajo para la introducción de resultados de investigaciones y de métodos y técnicas de avanzada en la docencia de su especialidad.
- Calidad de su participación en actividades didácticas metodológicas del colectivo.
- Resultado de su labor en la formación de personal docente de menor categoría (solo para PA y PT).

#### *Trabajo Científico-Técnico*

- Nivel de participación y resultados de su actividad investigativa en tareas y temas aprobados a los niveles establecidos.
- Publicaciones científicas y aporte al desarrollo científico y a la enseñanza de su especialidad.
- Labor como tribunal u oponente en proceso de obtención de grados científicos (solo para PA y PT).

#### *Superación*

- Cumplimiento del plan de desarrollo profesional aprobado para el período.
- Resultados del trabajo para la obtención de categoría docente superior.
- Valoración cualitativa de su participación en talleres, cursos u otras actividades de superación.

### **Resolución 25/89 del Comité Estatal del Trabajo y Seguridad Social**

La Resolución 25/89 en su Capítulo X establece los procedimientos para evaluar a los recién graduados asignados como Profesores Universitarios:

- La evaluación se realizará al culminar los dos años comprendidos como período de formación.
- Al culminar el primer año se le realiza una evaluación parcial para valorar los aspectos positivos y negativos en su formación. Esta evaluación no tendrá efecto salarial.
- Transcurrido el período de dos años, se evalúa y si los resultados de la evaluación son: EXCELENTE o BIEN, se le aplica el nivel salarial mínimo correspondiente al cargo de Instructor.
- Si los resultados de la evaluación son REGULAR o MAL, se prorroga por un año y se le mantiene el salario anterior.
- Cumplida la prórroga del año, se le realiza nuevamente la evaluación y si los resultados son de REGULAR o MAL se aplican dos variantes:

a) Ofrecerle otro cargo para el cual reúna los requisitos.

b) Dar por terminada la relación laboral.

Los resultados de la Evaluación Anual del Profesor Universitario inciden en el nivel salarial máximo o medio:

- Resultado EXCELENTE o BIEN, pasa al nivel inmediato.
- Resultado REGULAR o MAL, no promueve, se mantiene en el nivel inferior.
- Resultado MAL, si está devengando el nivel salarial máximo o medio pasa al nivel mínimo.
- Si se encuentra devengando el nivel salarial mínimo, se aplican las siguientes variantes:

a) Prorrogar la permanencia del Profesor en el cargo por un año sujeto a nueva evaluación.

b) Ofrecer un cargo de menor complejidad.

c) Dar por terminada la relación laboral.

Las autoridades docentes pueden dar por terminada la relación laboral de un profesor por los resultados de la evaluación en las siguientes variantes:

- Dos resultados MAL consecutivos en los últimos tres años.
- Un resultado MAL y dos REGULAR en los últimos tres años.
- Un resultado MAL a continuación de un resultado REGULAR.
- Tres resultados REGULAR consecutivos.
- Tres resultados REGULAR o un resultado MAL y dos REGULAR en los últimos 5 años.

El resultado de regular o mal en la evaluación de un profesor universitario afecta el proceso de promoción de categoría docente en 2 o 3 años.

## **DE LA RATIFICACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DOCENTES**

- Todos los profesores están en la obligación de mantener su categoría docente actualizada.
- Cada 5 años el profesor es sometido al proceso de ratificación de su Categoría Docente, de no concurrir a dicho proceso, la categoría queda sin efecto.
- Los tribunales que realizan el proceso de ratificación basan su análisis en el expediente del profesor y los resultados del trabajo de los últimos 5 años (evaluación).
- Una vez concluido el proceso, el Tribunal propone al Rector los profesores que se les debe ratificar la categoría y a los profesores que no deben ser ratificados.

- En el caso de los profesores no ratificados, el Rector indica el proceso de Revocación correspondiente. Solo en casos muy excepcionales y a propuesta del Consejo de Dirección de la Facultad, el Rector puede posponer por uno o dos cursos que dicho profesor sea aplazado.

## **DE LA REVOCACIÓN DE LAS CATEGORÍAS DOCENTES**

1. La Revocación de la categoría docente, implica, tanto pasar a una categoría inferior, como la pérdida de la misma.
2. Las categorías docentes pueden ser revocadas por las causas siguientes:
  - a) Por los resultados deficientes en las evaluaciones anuales.
  - b) Por incumplimientos reiterados de las funciones de la categoría docente.
  - c) Cuando no sea ratificado en el proceso de Ratificación.
  - d) Cuando por indisciplina laboral, moral o social se le aplique sanciones disciplinarias o judiciales que impliquen la separación del cargo o del centro de trabajo, así como cuando se considere afectado el prestigio del profesor universitario. Cuando ocurran los hechos señalados en el inciso d, la categoría docente se manda a revocar de manera directa por el nivel correspondiente (Artículo 76-d, Resolución 128/06), en todos los demás casos se constituyen tribunales.

## **PROCEDIMIENTOS PARA EL PROCESO DE REVOCACIÓN**

1. El jefe de departamento correspondiente notifica al Jefe Inmediato la propuesta de revocación, pase a una categoría inferior o la pérdida de su condición de Profesor.
2. El Decano o Director de Filial, oído el criterio de su Consejo de Dirección si está de acuerdo con la propuesta la eleva al Rector, quien si está de acuerdo dispone hacer el proceso correspondiente.
3. El Tribunal dispone para el análisis del caso, de los documentos siguientes:
  - El expediente del Profesor a revocar actualizado.
  - El informe del Jefe del Departamento al Decano.
  - Acta del Consejo de Dirección de la Facultad o Filial donde se propone el inicio del Expediente de revocación.
  - Otros documentos que se estimen necesarios.

· El Tribunal dispone de 60 días naturales para concluir el proceso.

· El Ministro de Educación Superior dicta el fallo sobre los Profesores Titulares y Profesores Auxiliares.

- El Rector dicta el fallo sobre los Asistentes, Instructores y Auxiliares Técnicos de la Docencia.

## **SOBRE LOS PROFESORES CONSULTANTES**

En la Resolución 153/94 del Ministro de Educación Superior del 16 de noviembre de 1994, se estableció la Condición Especial de Profesor Consultante en el Ministerio de Educación Superior, estableciendo los siguientes requisitos:

- a) Ser Profesor Titular o Profesor Auxiliar de reconocido prestigio en el claustro profesoral del centro de Educación Superior, avalado por una sobresaliente actividad científica-pedagógica.
- b) Tener una edad superior a la requerida para la jubilación.
- c) Ser propuesto por el Rector o el Decano y contar con la aprobación del consejo universitario del centro de Educación Superior de que se trate.

La condición de Profesor Consultante será aprobada por el Ministro de Educación Superior a propuesta de los Rectores y/o Decanos de los centros de Educación Superior.

Los Profesores Consultantes pueden mantenerse subordinados al Departamento o Cátedra donde laboran sin afectar la estructura de categoría docente aprobada, o ser atendidos directamente por el Rector o Decano en dependencia de las características del centro y la cantidad de Profesores Consultantes que tenga dicho centro.

Los Profesores Consultantes desarrollan su trabajo en las esferas docentes, metodológicas, científica y/o administrativa, en dependencia de los intereses del centro de Educación Superior.

En 1996 el Ministro de Salud Pública emitió la Resolución 143/96, aplicando la condición de Profesor Consultante en el Sistema Nacional de Salud (SNS). En esta Resolución se ratifica lo planteado en la Resolución 153/94 y se establece lo siguiente:

Las propuestas de Profesores Consultantes serán elevadas al que resuelve por los Rectores o Decanos de los centros de Educación Médica Superior en coordinación con los Directores Provinciales de Salud, sobre la base de los requisitos establecidos por el Ministro de Educación Superior y previo análisis con el área de docencia del MINSAP.

Los Profesores Consultantes podrán desarrollar sus actividades docentes, asistenciales, investigativas o administrativas en otras instituciones del Sistema Nacional de Salud, previa coordinación entre los Directores Provinciales de Salud y los Rectores o Decanos correspondientes.

Los Profesores Consultantes podrán ser liberados de responsabilidades administrativas y desarrollarán sus tareas docentes-asistenciales de forma integral, priorizando las actividades tendientes a incrementar la calidad de la atención en salud, la formación de especialistas y la de educación permanente.



En abril de 1998 se aprobó la Instrucción V.A.D.I No. 4 del Vice-Ministro de Salud Pública donde se define con mayor detalle el trabajo y funciones de los Profesores Consultantes en el SNS, disponiendo lo siguiente:

- Los Profesores Consultantes pertenecen al claustro de un centro de Educación Superior y se mantienen subordinados al departamento docente, Cátedra o servicio en que laboran y pasan a ocupar una plaza como tal, liberando la plaza de Profesor Titular o Profesor Auxiliar que ocupan en el CEMS. Serán atendidos por el Rector o Decano en dependencia de las características del centro y de la cantidad de Profesores Consultantes.
- Ellos garantizarán que cada Profesor Consultante cuente con un plan de actividades, que podrá ser trimestral o semestral y que será controlado por los jefes de departamentos o Cátedra correspondiente.
- Trimestral o semestralmente se reunirán con el Rector o Decano a fin de recepcionar las tareas a desarrollar en el período y rendir cuenta del trabajo realizado. Podrán participar en las reuniones del Consejo de Dirección ampliado del Rector, Decano o Dirección Provincial de Salud, cuando se estime necesario o a solicitud propia del Profesor Consultante.
- Tendrán horario abierto, y realizarán actividades de educación en el trabajo propia de su especialidad, pudiéndose eximir de realizar guardias médicas físicas. Sus tareas docentes, docentes-asistenciales e investigativas las desarrollarán fundamentalmente en la especialización, maestrías, diplomados y otras; así como en la superación profesoral.

Los Profesores Consultantes del Sistema Nacional de Salud (SNS) tendrán las funciones siguientes:

- Contribuir a la elevación de la calidad de la atención en los diferentes servicios de salud, en su especialidad o campo de actuación.
- Participar en la formación y superación de los recursos humanos en el SNS, formando el desarrollo cualitativo de la educación médica de pre y postgrado e impulsando la implantación del sistema de créditos académicos.
- Asesorar a los dirigentes de los diferentes niveles del SNS en distintos problemas de carácter asistencial, didáctico, metodológico y para el desarrollo de las especialidades, formando parte de los consejos científicos, las sociedades y asociaciones científicas, así como a los grupos nacionales y provinciales de las especialidades.
- Participar en la actualización permanente de la formación científica, su divulgación y en el trabajo editorial.
- Trabajar para implantar en la práctica, los últimos avances de las Ciencias Médicas en la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la población y en las actividades gerenciales de las diferentes unidades del SNS. Fomentando el desarrollo de las investigaciones en los sistemas y servicios de salud, así como en los procesos docentes-educativos que correspondan.

- Participar en visitas de inspección, supervisión y de acreditación a las diferentes unidades del SNS y las misiones médicas cubanas en el exterior.
- Investigar los grupos evaluadores externos nacionales y provinciales, participando activamente en el desarrollo de la evaluación de la competencia y desempeño a los profesionales en el SNS.
- Participar como tutor o asesor de trabajos de terminación de especialidades, maestrías, así como de grados científicos.
- Integrar tribunales de exámenes estatales de pre y postgrado, de grados científicos, de promoción de categorías docentes, de los fórum de ciencia y técnica, así como para la selección de los mejores trabajos científicos anuales, provinciales y nacionales.
- Proponer la creación e integrar comisiones de expertos para el estudio de cuestiones que por su carácter sea necesario.

Los Rectores y Decanos de los CEMS, anualmente en el período de septiembre-octubre controlarán que los jefes de Departamentos o Cátedra que tengan Profesores Consultantes subordinados efectúen la evaluación de los mismos, la que completaran con su criterio y concluirán dicha evaluación.

Las nuevas propuestas de Profesores Consultantes se realizarán antes del 15 de diciembre de cada año.

## **Ley 17/78. SISTEMA DE CONDECORACIONES Y TÍTULOS HONORÍFICOS**

Esta Ley establece el Sistema de Condecoraciones y Títulos Honoríficos de la República de Cuba.

Reafirmación de los requisitos para la obtención de:

- Distinción por la Educación Cubana.
- Medalla José Tey.
- Orden Frank País.
- Orden Carlos J. Finlay.

### **Requisitos para la Distinción por la Educación Cubana**

- Tener 20 años de antigüedad en la docencia.
- Haber realizado una obra pedagógica o trabajo educacional de relevante aporte para el desarrollo de la Revolución Cubana.
- Haberse destacado notablemente en la promoción del trabajo educacional de nuestro país.

- Haber tenido una participación activa y directa en trabajos de organización escolar y administrativa que hayan repercutido de manera notable en la educación del país.
- Haberse destacado por la dedicación continúa y abnegada en el trabajo educacional de nuestro país.

### **Requisitos para la Medalla José Tey**

- Tener 25 años de antigüedad en la docencia.
- Haber tenido una activa y destacada participación en el desarrollo educacional de nuestro país.
- Haber desarrollado una relevante labor en pro de la educación de nuestro país.
- Haber desarrollado un destacado trabajo de organización escolar o administrativo en pro de la educación cubana.
- Haber demostrado de manera significativa y continua la dedicación en la formación de las nuevas generaciones.

### **Requisitos para la Orden Frank País**

- Tener 30 años de antigüedad en la educación.
- Ser ciudadano cubano o extranjero en reconocimiento a méritos relevantes en la formación integral y educacional de los ciudadanos.
- Haber contribuido significativamente en la organización científica del desarrollo de la educación en el país.
- Haber hecho aportes relevantes en la elaboración de libros de texto, publicaciones u otros materiales de importancia sobresaliente.
- Haber realizado un trabajo cotidiano que sobresalga por su dedicación abnegada.
- Haber realizado un acto heroico de salvar vidas en el ejercicio de sus funciones en la educación.
- A otros trabajadores que hayan realizado un aporte valioso y hayan alcanzado méritos relevantes que incidan en la educación.
- A personalidades extranjeras que por sus relevantes méritos se hayan destacado en la educación o que hayan aportado una contribución valiosa al desarrollo de la educación a organismos, organizaciones sociales o de masas u otras instituciones nacionales o extranjera que se hayan destacado a favor de la educación.

## **Requisitos para la Orden Carlos J. Finlay**

· Se otorga a ciudadanos cubanos y extranjeros en reconocimiento a extraordinarios méritos, por valiosos aportes al desarrollo de las ciencias naturales o sociales, actividades científicas o de investigación, que hayan contribuido de forma excepcional en beneficio de la humanidad.

## **PROCEDIMIENTO PARA PROPONER PROFESORES PARA SER CONDECORADOS**

1. Los Jefes de Departamentos de Cuadros informan a los Jefes de Departamentos docentes el cronograma para hacer el proceso de propuestas para condecoraciones así como los requisitos para cada una de ellas.
2. Los Jefes de Departamentos Docentes fundamentan y proponen al Decano a través del Jefe del Departamento de Cuadros las propuestas.
3. Los Jefes de Departamentos de Cuadros analizan el cumplimiento de los requisitos de los propuestos y elaboran el resumen para analizar en el Consejo de Dirección del Decano.
4. Las propuestas aprobadas se resumen por los Departamentos de Cuadros y se elevan a la Dirección de Cuadros del Instituto.
5. La Dirección de Cuadros del Instituto recepciona las propuestas de las Facultades, así como el listado resumen (Impreso y digitalizado) y elabora el resumen final que se presentará a la Comisión de Cuadros del Rector.
6. Los casos aprobados se elevan al organismo superior para su tramitación con el nivel correspondiente.

Los profesores **no** son informados del proceso ni se informan los resultados en caso de denegarse.

## **BIBLIOGRAFÍA**

1. Resolución 128 del Ministro de Educación Superior (Reglamento para la Aplicación de las Categorías Docentes en la Educación Superior.
2. Resolución 25/89 del Ministro del Trabajo y Seguridad Social.
3. Resolución 494 del Rector del Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana sobre los parámetros para evaluar de excelente a los profesores.
4. Resolución 153/94 del Ministro de Educación Superior aprobando la Condición Especial de Profesor Consultante.
5. Resolución 143 del Ministro de Salud Pública adecuando la Resolución 153 sobre los Profesores Consultantes.
6. VADI 4/98 del Vice Ministro de Salud Pública sobre las funciones de los Profesores Consultantes en el Sistema Nacional de Salud.

7. Indicaciones del Rector del Instituto Superior de Ciencias Médicas de la Habana sobre la evaluación profesoral; 2008.

8. Resolución 190/98 del Ministro de Educación Superior sobre la Planificación del Fondo de Tiempo de los profesores.

9. Resolución 15/88 Reglamento para la Organización del Proceso Docente Educativo de los Centros de Enseñanza Médica Superior.