

GACETA OFICIAL

DE LA REPUBLICA DE CUBA

MINISTERIO DE JUSTICIA

Información en este número

Gaceta Oficial No. 003 Extraordinaria de 6 de marzo de 2006

6 de marzo de 2006 Gaceta Oficial Edición Extraordinaria 59

RESOLUCIÓN No. 29/06

POR CUANTO: Mediante el Acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 22 de octubre de 1999, quien resuelve fue designado Ministro de Trabajo y Seguridad Social.

POR CUANTO: El Acuerdo No. 2817 de 25 de noviembre de 1994 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, establece entre las atribuciones comunes de los jefes de los organismos de la Administración Central del Estado, dictar resoluciones en el límite de sus facultades y competencia.

POR CUANTO: Conforme al Acuerdo No. 4085 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de fecha 2 de Julio de 2001, en su apartado segundo punto 2, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es el organismo encargado de proponer, dirigir y controlar la política de empleo y de capacitación de los trabajadores.

POR CUANTO: La política de capacitación de los trabajadores tiene que estar en correspondencia con las transformaciones que se realizan en el país para el perfeccionamiento de la organización laboral y salarial, asegurando que estos sean los ejecutores principales de dichas transformaciones y para lo que resulta imprescindible mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes.

POR CUANTO: La experiencia acumulada en la tarea de capacitación y desarrollo de los recursos humanos y las exigencias de las transformaciones laborales y salariales que se realizan en las entidades indican la necesidad de emitir nuevas regulaciones que aseguren uniformar este trabajo.

POR TANTO: En el ejercicio de las facultades que me están conferidas resuelvo dictar el siguiente:

REGLAMENTO PARA LA PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL DEL

TRABAJO DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS, EN LAS ENTIDADES LABORALES

**CAPITULO I
GENERALIDADES**

ARTÍCULO 1: El presente Reglamento se aplica en todas las entidades laborales radicadas en el país.

ARTÍCULO 2: A los efectos de la aplicación del presente Reglamento se denomina:

- a) **Capacitación:** conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso.
- b) **Desarrollo:** proceso continuo y simultáneo a la capacitación dirigido a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar puestos de trabajo de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, que le posibilita promover a cargos de categoría superior, así como a estar más preparado para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad.
- c) **Acción de Capacitación:** expresa en forma descriptiva el objetivo final que se requiere lograr con los trabajadores que participan en la misma, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico o

determinación de necesidades de capacitación realizado.

- d) Modo de Formación: define la vía o método a utilizar, mediante el cual se lleva a cabo la acción de capacitación.

ARTÍCULO 3: La dirección de la entidad realiza las acciones de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos, utilizando para ello enfoques de formación continua que asegura preparar a los trabajadores para desempeñarse en cargos determinados y mejorar de forma permanente sus conocimientos, habilidades y actitudes.

CAPITULO II PAPEL DE LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES LABORALES

ARTÍCULO 4: Las acciones de capacitación y desarrollo de los Recursos Humanos que acometen las direcciones de las entidades laborales, deben estar relacionadas con los procesos de producción o servicios que estas realizan y con los conocimientos, habilidades y actitudes que deben poseer los recursos humanos para llevarlos a cabo, así como por tener un enfoque de sistema, en correspondencia con los objetivos y resultados económicos y de calidad que se propone alcanzar la entidad, a corto y mediano plazo.

ARTÍCULO 5: Las direcciones de las entidades laborales definen los objetivos, el alcance, las metas y los resultados que se proponen lograr en un determinado período, en materia de capacitación y desarrollo de sus Recursos Humanos.

ARTÍCULO 6: Los principios fundamentales en los que se basa la capacitación y el desarrollo de los Recursos Humanos, que deben observar las direcciones de las entidades laborales son los siguientes:

- a) es un proceso planificado, continuo, permanente, flexible y dinámico, que permite a los trabajadores adquirir conocimientos y habilidades durante su vida laboral;
- b) el jefe directo del trabajador es el máximo responsable de planificar, organizar, ejecutar y controlar estas actividades;
- c) es una inversión y no un costo;
- d) debe desarrollarse en un ambiente propicio para el aprendizaje, con una organización del trabajo basada en

- funciones amplias y enriquecidas, así como con la participación efectiva de los implicados;
- e) se ejecutan acciones necesarias para dotar a los trabajadores de conocimientos y habilidades en corto plazo, así como aquellas que les posibilita anticiparse a los cambios que se producen en las entidades;
 - f) incluye a todos los trabajadores y tiene como vanguardia a los dirigentes de la entidad que son los primeros que deben estar preparados para dirigir con efectividad la producción o los servicios y liderar los procesos de cambio;
 - g) esta basada en una estrecha relación entre la teoría y la práctica, orientada hacia un desempeño efectivo en la organización;
 - h) se derivan del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación, para garantizar la plena integración del trabajador a la entidad, su adecuada adaptación o readaptación al puesto de trabajo, la actualización de sus competencias y su continuo desarrollo.

**CAPITULO III
DIRECCION DEL PROCESO DE
CAPACITACIÓN Y DESARROLLO
DE LOS RECURSOS HUMANOS**

ARTÍCULO 7: El Director de la entidad laboral es el máximo responsable de que se ejecute la planificación, organización, ejecución y control de los resultados de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad laboral. Para desarrollar estas actividades se auxilia de los jefes de las dependencias y áreas que se le subordinan, de los jefes de recursos humanos y capacitación y de los especialistas que considere necesario.

ARTÍCULO 8: La dirección de la entidad laboral, para asegurar el proceso de capacitación y desarrollo de los recursos humanos debe:

- a) organizar y ejecutar el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación de los trabajadores en correspondencia con los puestos de trabajo que desempeñan, los objetivos y las proyecciones de desarrollo de la entidad;
- b) discutir y acordar con los trabajadores y las organizaciones sindicales los planes de capacitación y desarrollo elaborados;
- c) elaborar y cumplir el plan anual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos para dar respuesta a las necesidades identificadas;
- d) organizar y coordinar las acciones de capacitación necesarias para resolver las necesidades de capacitación de los trabajadores que hayan sido identificadas;
- e) asegurar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para esta actividad, que le permita contar con la base material de estudio, los medios técnicos, las

- instalaciones, los instructores y otros recursos que se requieran;
- f) propiciar la incorporación de los trabajadores que lo necesiten a los distintos niveles del sistema de educación.

ARTÍCULO 9: Los jefes y especialistas dedicados a la capacitación y desarrollo de los recursos humanos deben tener los conocimientos y habilidades que les permita planificar, organizar, ejecutar y controlar este proceso y además conocer y dominar:

- a) la misión y visión de la entidad;
- b) los elementos fundamentales de la proyección y objetivos de trabajo;
- c) la estructura organizativa y funciones principales de cada una de las áreas;
- d) principales indicadores técnicos y económicos que caracterizan el trabajo, así como su comportamiento;
- e) el proceso productivo o de servicio que se desarrolla;
- f) los objetivos de trabajo y la incidencia de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos en el cumplimiento de ellos; y
- g) los principales problemas técnicos y de servicio que se presentan en la entidad y el papel que desempeña la capacitación en su solución.

**CAPITULO IV
CONTROL DE LOS RECURSOS HUMANOS
DE LA ENTIDAD**

ARTÍCULO 10: El área de recursos humanos de cada entidad debe tener actualizado el estado general de la fuerza de trabajo que labora en ella, en una base de datos que le permite a la dirección contar con informaciones de salida para el trabajo de capacitación y desarrollo de los recursos humanos y en que se controla, como mínimo, de cada trabajador, lo siguiente:

- a) nombres y apellidos;
- b) nivel educacional;
- c) cargo u ocupación actual;
- d) categoría ocupacional;
- e) especialidad de graduación;
- f) área de trabajo;
- g) fecha de inicio de la relación laboral en la entidad;
- h) otros cargos u ocupaciones que haya desempeñado; y
- i) capacitación recibida para el desempeño de su trabajo.

ARTÍCULO 11: Las entidades mantienen actualizadas sus necesidades de graduados universitarios, de técnicos medios y de obreros calificados, gestionando, en su caso, la asignación de recién graduados, de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.

**CAPITULO V
DIAGNOSTICO O DETERMINACIÓN DE LAS
NECESIDADES
DE CAPACITACIÓN**

ARTÍCULO 12: El diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación es el elemento fundamental que debe realizar la dirección de la entidad laboral para elaborar el plan individual de capacitación y desarrollo de cada trabajador, a partir de cuya integración se elabora el plan anual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad.

ARTÍCULO 13: Para elaborar el diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación se pueden utilizar diferentes técnicas y herramientas, que permiten identificar la brecha de conocimientos, habilidades y actitudes que presenta cada trabajador y los requerimientos que se exigen para el cargo que desempeña.

ARTÍCULO 14: El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación es la base de la planificación de su organización y ejecución en la entidad, por lo que debe

realizarse a nivel de las diferentes áreas y categorías ocupacionales.

ARTÍCULO 15: Los máximos responsables de la elaboración del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación son los jefes inmediatos de cada área. El área de recursos humanos y capacitación coordina, orienta y controla el desarrollo de este diagnóstico en las diferentes áreas de la entidad, integrando en un plan único todas las acciones de capacitación a organizar para resolver las necesidades identificadas.

ARTÍCULO 16: Los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, en cada área, se resumen en un documento donde se reflejen:

- a) las necesidades de capacitación para cada trabajador;
- b) las acciones que se proponen ejecutar para resolver estas necesidades;
- c) quien o quienes participan en cada acción;
- d) fechas propuestas de inicio y terminación de cada acción y tiempo de duración;
- e) lugar donde se proponen desarrollarlas.

ARTÍCULO 17: El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación es un proceso continuo e ininterrumpido, que se actualiza sistemáticamente. Anualmente tiene una primera etapa, en los primeros 6 meses del año en curso, con el objetivo de poder planificar y organizar las acciones de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad en el próximo año.

CAPITULO VI PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD

ARTICULO 18: La dirección de la entidad, en correspondencia con sus objetivos globales y específicos y los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, determina la estrategia a seguir para llevar a cabo la capacitación y desarrollo de sus recursos humanos y para ello elaboran y aprueban, en el último trimestre del año en curso, el plan de capacitación y desarrollo para el próximo año. Este plan se elabora en las mismas fechas en que se elabora el plan económico de la entidad para el próximo año, según las orientaciones del Ministerio de Economía y Planificación.

En el plan de acciones de capacitación debe aparecer, como mínimo, lo siguiente:

- a) tipo de acción de capacitación a realizar;
- b) modo de formación a utilizar para dar cumplimiento a la acción;
- c) fecha de inicio y terminación de cada acción; y
- d) cantidad de participantes.

ARTÍCULO 19: Entre los modos de formación que pueden ser utilizados para la capacitación y el

desarrollo de los trabajadores en las entidades laborales están los siguientes:

- a) adiestramiento a recién graduados;
- b) cursos de habilitación;
- c) cursos de perfeccionamiento o promoción;
- d) entrenamiento en el puesto de trabajo;
- e) cursos de postgrado;
- f) diplomados; y
- g) maestrías.

En los casos de entidades que por las características propias de la actividad que realizan necesitan desarrollar cursos para la formación y el desarrollo de los recursos humanos, que por exigencias específicas se clasifiquen con un modo de formación no incluido en el presente reglamento, se especificará el mismo, con la denominación oficial que tiene, en el plan de capacitación elaborado y aprobado para la entidad. Los postgrados, diplomados y maestrías son modos de formación regulados por el Ministerio de Educación Superior y debe planificarse y asegurar la participación en ellos de los trabajadores que lo necesiten, cumpliendo las disposiciones establecidas al respecto.

ARTÍCULO 20: Los trabajadores que sus necesidades de capacitación están relacionadas con alcanzar el nivel educacional de 9no grado, 12no grado, Técnico Medio o Nivel Superior, se incorporan a los sistemas que tienen establecidos los ministerios de Educación y Educación Superior para estas enseñanzas. La dirección de las entidades, de forma casuística, conceden a estos trabajadores, las facilidades necesarias para su incorporación a las actividades docentes comprendidas en los respectivos planes de estudio, de conformidad con las disposiciones vigentes.

ARTÍCULO 21: La dirección de la entidad laboral gestiona y asegura los recursos humanos, materiales y financieros que se requieren para la ejecución del plan de capacitación y desarrollo aprobado.

ARTÍCULO 22: Las acciones de capacitación se dirigen a dar solución priorizada a las necesidades siguientes:

- a) adiestrar laboralmente a los recién graduados de nivel Superior y de nivel Medio Superior Profesional;
- b) formar nuevos trabajadores para ocupar plazas vacantes;
- c) formar a los trabajadores para desempeñar el multioficio y el perfil amplio;
- d) superar a los trabajadores para alcanzar el requisito de calificación formal, según la idoneidad;
- e) elevar la calificación de los trabajadores dentro del cargo;
- f) formar a los trabajadores para asimilar nuevas tecnologías, procedimientos y sistemas de trabajo;
- g) asegurar la superación continua de dirigentes y sus reservas;

- h) asegurar la superación profesional de los graduados de nivel medio, medio superior y universitario;
- i) dominar las tecnologías de la Informática;
- y
- j) conocer las técnicas y procedimientos relacionados con la Protección e Higiene del Trabajo para el puesto de trabajo que ocupa.

ARTÍCULO 23: El plan de capacitación y desarrollo de los recursos humanos se discute y analiza con los representantes de las organizaciones sindicales, se aprueba por el Consejo de Dirección de la entidad y forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

**CAPITULO VII
CONTROL DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN DE
CAPACITACION Y DESARROLLO**

DE LOS RECURSOS HUMANOS DE LA ENTIDAD Y EVALUACION DEL IMPACTO DE LA CAPACITACION

ARTÍCULO 24: Trimestralmente se evalúa, por la dirección de la entidad laboral, el cumplimiento del plan de capacitación aprobado, a partir de:

- a) el cumplimiento del inicio y terminación de las acciones de capacitación previstas;
- b) la participación real de los trabajadores previstos a matricular en cada acción y los matriculados;
- c) el aseguramiento material, humano y financiero;
- d) la evaluación del impacto logrado en el proceso de producción y servicios de la entidad; y
- e) las principales dificultades y medidas para resolverlas.

ARTÍCULO 25: La evaluación a que se refiere el artículo anterior, se lleva a cabo a nivel de área por los jefes de estas, auxiliados por la de recursos humanos, la que posteriormente se encarga de integrar los resultados de las evaluaciones de cada área, realiza la evaluación a nivel de entidad y la presenta al Consejo de Dirección.

ARTICULO 26: Teniendo en cuenta el principio de que la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos constituye una inversión y no un costo, cada entidad tiene que evaluar sistemáticamente su impacto, a partir de las mejoras que se producen con la introducción de los conocimientos, habilidades y técnicas adquiridas por los trabajadores capacitados, en la producción y los servicios.

ARTÍCULO 27: La evaluación del impacto de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos se expresa tanto cualitativa como cuantitativamente, tomando como base, entre otros indicadores, los siguientes:

1. cumplimiento de los objetivos proyectados para las acciones de capacitación ejecutadas;
2. aplicación en el proceso de producción o servicios, de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas por los participantes en las acciones de capacitación;
3. multiplicación de los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas en la capacitación, al resto del colectivo de trabajadores; y
4. transformaciones que se originan en el proceso de producción o servicios.

Las transformaciones que se originan en los procesos, se analizan a partir de:

- a) el incremento de la productividad;
- b) la elevación de la calidad;
- c) la disminución de costos;
- d) el fortalecimiento de la disciplina tecnológica;
- e) la disminución de la accidentalidad;

f) la disminución de los errores de operación;

g) el incremento de los niveles de satisfacción de clientes internos y externos; y

h) las mejoras en la organización del proceso.

ARTÍCULO 28: Para realizar la evaluación sistemática del impacto de la capacitación realizada, cada entidad establece sus indicadores específicos, a partir de los indicadores generales establecidos en el artículo anterior. Una vez establecidos estos indicadores, llevan un control sistemático del comportamiento de los mismos, que les permite establecer comparaciones, determinar comportamientos y tendencias y tomar decisiones y acciones para mejorar el proceso de capacitación y desarrollo de sus recursos humanos y asegurar el retorno de la inversión que realizan en esta actividad.

ARTÍCULO 29: El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y los órganos, organismos y entidades nacionales, establecen los sistemas de información estadística que les permiten captar la información necesaria sobre los resultados obtenidos en la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, así como los sistemas de supervisión y control para comprobar el cumplimiento del presente Reglamento.

**CAPITULO VIII
INSTRUCTORES QUE SE UTILIZAN PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LAS ENTIDADES LABORALES**

ARTÍCULO 30: Para llevar a cabo las acciones que se planifican en los planes de capacitación y desarrollo de las entidades, la dirección de la entidad, a través del área de recursos humanos y con la participación del área a la que se le va a impartir la acción de capacitación, selecciona, entre los más calificados y con cualidades para comunicar y enseñar, a los trabajadores que se desempeñan como instructores. Estos trabajadores pueden pertenecer o no a la entidad, pero deben cumplir con los requerimientos de calificación y preparación necesarios para desempeñar estas funciones, así como poseer prestigio y autoridad ante el colectivo de trabajadores y ser capaces de poder comunicar conocimientos, habilidades e ideas a los demás.

ARTÍCULO 31: Al trabajador de la entidad que por sus condiciones es seleccionado para desempeñarse como instructor, en función de la ejecución de las acciones de capacitación contenidas en el plan de capacitación y desarrollo de la entidad, se le aplica el tratamiento salarial siguiente:

Los instructores de carácter eventual que:

- a) imparten sus conocimientos en acciones de capacitación que se desarrollan directamente en la producción o los servicios, simultaneando esta actividad con

sus labores habituales, reciben, adicionalmente al salario que les corresponde según la forma y sistema de pago y de estimulación aplicado, un pago adicional ascendente a 60 pesos mensuales, mientras se mantiene realizando esta actividad, debiendo impartir como mínimo 15 horas de clases teóricas, prácticas o teóricas prácticas en el mes.

- b) imparten sus conocimientos en acciones de capacitación que se desarrollan directamente en la producción o los servicios, dedicando todo su tiempo a esta actividad, reciben, adicionalmente al salario promedio que les corresponde, según la forma y sistema de pago y estimulación aplicado, un pago ascendente a 90 pesos mensuales, mientras se mantiene realizando esta actividad, debiendo impartir como mínimo 45 horas de clases teóricas, prácticas o teóricas prácticas en el mes.

Los instructores de carácter permanente que:

- a) se dedican profesionalmente a esta actividad, reciben su salario promedio según la forma y sistema de pago y de estimulación aplicado, para la ocupación o cargo que desempeña antes de ser seleccionado, más un pago adicional ascendente a 120 pesos mensuales. En este caso el trabajador integra la plantilla como instructor de capacitación.
- b) pertenecen a los centros de capacitación de los Organismos de la Administración Central del Estado, de los Órganos Locales del Poder Popular, de las organizaciones políticas, sociales y de masas y de las entidades nacionales, reciben el tratamiento salarial establecido para la impartición de docencia en dichos centros en la legislación vigente.

ARTICULO 32: A los trabajadores que no pertenecen a la entidad y se seleccionan para desempeñarse como instructor, en función de la ejecución de las acciones de capacitación contenidas en el plan de capacitación y desarrollo de la entidad, con carácter eventual, se le aplica el tratamiento laboral establecido en el artículo anterior y se le confecciona un contrato por tiempo determinado o para la ejecución de un trabajo u obra, tal y como se establece en la legislación vigente en materia de relaciones laborales.

ARTICULO 33: La dirección de la entidad tiene que asegurar la preparación de las personas que utilizan como instructores, en el aprendizaje de los métodos para la enseñanza de adultos, el uso de los medios de enseñanza y otros aspectos que resultan necesarios para el cumplimiento satisfactorio de esas funciones.

CAPITULO IX PRESUPUESTO PARA LA CAPACITACIÓN Y EL DESARROLLO DE LOS RECURSOS HUMANOS

ARTICULO 34: El presupuesto para la actividad de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en cada entidad, debe concebirse de forma que dé respuesta al plan confeccionado a ese fin y debe ser elaborado, presentado, discutido y aprobado, dentro del mismo programa establecido para el resto de las categorías del plan económico de la entidad.

ARTÍCULO 35: En la elaboración del presupuesto para la actividad de capacitación, deben tenerse en cuenta los elementos siguientes:

- a) el estipendio de los recién graduados de nivel superior y técnico medio en adiestramiento laboral;
- b) el estipendio o salario del personal que se prevé incorporar a cursos en los diferentes modos de formación, en la entidad o fuera de ella, por un periodo mayor de un mes;
- c) la adquisición de recursos materiales para el desarrollo de las acciones de capacitación en la entidad ;
- d) el pago a instructores;
- e) la adquisición de bibliografía, revistas y otros materiales docentes; y
- f) la participación en acciones de capacitación fuera de la entidad.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Se deroga la Instrucción No. 19 de fecha 16 de Octubre de 1990 del Comité Estatal de Trabajo y Seguridad Social, hoy Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establece la facultad de la Dirección de Trabajo Municipal para aprobar los planes trimestrales de capacitación técnica de las entidades radicadas en su territorio; y se dejan sin efectos los artículos 44, 45, 46, 47 y 48 de la Resolución No 21, Reglamento para la Capacitación Profesional de los Trabajadores, de 1 de junio de 1999 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

SEGUNDA: Se faculta al Viceministro del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social correspondiente para dictar las Instrucciones necesarias para la mejor aplicación de este Reglamento.

PUBLÍQUESE en la Gaceta Oficial de la República de Cuba.

Dado en Ciudad de La Habana, a los 12 días del mes de enero de 2006.

Alfredo Morales Cartaya
Ministro de Trabajo y Seguridad Social