

RESOLUCIÓN No. 173 /2011

POR CUANTO: Por Acuerdo del Consejo de Estado de 2 de marzo de 2009, quien resuelve fue designado Ministro de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

POR CUANTO: A tenor de la Resolución No. 29, de fecha 12 de enero de 2006, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, que establece el Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales, se dictaron, para este Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, las Instrucciones Nro.2 “Procedimiento para la elaboración de la estrategia y el plan anual de formación y desarrollo de las entidades pertenecientes al sistema del Ministerio”, la Nro.3 “Procedimiento para la determinación de necesidades y el plan individual de formación y desarrollo de los centros y las entidades pertenecientes al Ministerio” y la Nro.4 “Procedimiento para definir y gestionar la política de formación y desarrollo de los centros y entidades pertenecientes al sistema del Ministerio”, todas de fecha 23 de julio de 2008, del Titular de este Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

POR CUANTO: En los momentos actuales se impone la creación de un instrumento jurídico que abarque todos los aspectos relacionados con el proceso de capacitación y desarrollo de los trabajadores del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, por lo que resulta necesario derogar las disposiciones mencionadas anteriormente y emitir una nueva que responda a los intereses del organismo en esta materia.

POR TANTO: En ejercicio de las facultades que me están conferidas por el Acuerdo No. 2817, adoptado por el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, con fecha 25 de noviembre del 1994, en su Apartado TERCERO numeral 4,

RESUELVO

PRIMERO: Aprobar el siguiente

REGLAMENTO SOBRE LA PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN, EJECUCIÓN Y CONTROL DEL TRABAJO DE LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES EN LAS ENTIDADES DEL CITMA.

CAPÍTULO I

GENERALIDADES

ARTÍCULO 1: El presente Reglamento es de aplicación en todas las entidades laborales pertenecientes a este Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, en lo adelante CITMA.

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

- a) Adiestramiento Laboral: Formación que posibilita la integración laboral y la preparación complementaria de los graduados de técnico medio de la Educación Técnica Profesional y de la Educación Superior, para el afianzamiento de los conocimientos adquiridos y el desarrollo práctico de habilidades y destrezas, que le permiten asumir con eficiencia y eficacia los cargos en que son ubicados en las organizaciones.
- b) Capacitación: Conjunto de acciones de preparación, continuas y planificadas, concebido como una inversión, que desarrollan las organizaciones dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo, asegurar su desempeño exitoso y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios.
- c) Curso de Habilitación: Proporciona los conocimientos teóricos y prácticos pertinentes para el desempeño de una ocupación o cargo
- d) Curso de Perfeccionamiento: Proporciona al trabajador calificado para el ejercicio de su ocupación o cargo, la ampliación de su competencia laboral en su perfil profesional, independiente de las vías que haya utilizado para adquirir su formación.
- e) Curso de Promoción: Proporciona al trabajador calificado que ostenta una categoría en una ocupación, conocimientos de grupos superiores en la misma; esta puede ser dentro de una misma familia de cargos o puestos de trabajo afines.
- f) Curso de Postgrado: Posibilita la formación básica y especializada de los graduados universitarios, comprende la organización de un conjunto de contenidos que abordan resultados de investigación relevantes o asuntos trascendentes con el propósito de complementar o actualizar los conocimientos de los profesionales que los reciben.
- g) Desarrollo de Capital humano: Proceso continuo y simultáneo de capacitación dirigido a alcanzar conocimientos, multihabilidades, y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar cargos de amplio perfil, con las competencias para un desempeño laboral superior. Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral que le posibilita promover a cargos de categoría superior, y estar preparado para asumir los cambios que se producen en la organización.
- h) Diplomado: Tiene como objetivo la especialización en un área particular del desempeño y propicia la adquisición de conocimientos y habilidades académicas, científicas y/o profesionales en cualquier etapa del desarrollo de un graduado universitario, de acuerdo con las necesidades de su formación profesional o cultural.
- i) Doctor en Ciencias de determinada especialidad: Se otorga a los graduados de nivel superior que satisfagan los requisitos y las evaluaciones correspondientes a los programas que se establezcan, dentro de un proceso que culmina con la defensa ante un tribunal, de

una tesis que demuestre madurez científica, capacidad para enfrentar y resolver problemas científicos y tecnológicos de manera independiente, así como un profundo dominio teórico y práctico en el campo del conocimiento de que se trate.

- j) Doctor en Ciencias: Se otorga a los doctores en ciencias de determinada especialidad que hayan realizado un trabajo de alto nivel de especialización en el campo del conocimiento al que se dediquen, con la defensa ante un tribunal competente, de una tesis que contenga la solución y generalización de un problema de carácter científico que constituya un aporte a la rama del conocimiento de que se trate y científico-técnico del país.
- k) Entrenamiento: Posibilita la formación básica y especializada, particularmente en la adquisición de habilidades y destrezas en la asimilación e introducción de nuevos procedimientos y tecnologías con el propósito de complementar, actualizar, perfeccionar y consolidar conocimientos y habilidades prácticas.
- l) Especialidad de Postgrado: Proporciona la actualización, profundización, perfeccionamiento o ampliación de las competencias laborales para el desempeño profesional que requiere un puesto de trabajo o familia de puestos de trabajo, en correspondencia con las necesidades del desarrollo económico, social y cultural del país.
- m) Maestría: Corresponde al proceso de formación posgraduada que proporciona a los graduados universitarios una amplia cultura científica y conocimientos avanzados en las áreas correspondientes del saber, una mayor capacidad para la actividad docente, científica, la innovación o la creación artística, en correspondencia con las necesidades del desarrollo económico, social y cultural del país.
- n) Plan de Capacitación y Desarrollo: El que se elabora en correspondencia con los objetivos globales y específicos de la organización laboral y los resultados del diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación, tiene en cuenta las expectativas y motivaciones de los trabajadores, y comprende, entre otros, los tipos de acciones de capacitación a realizar, modo de formación a utilizar para dar cumplimiento a las acciones, fecha de inicio y terminación de cada acción, y cantidad de participantes.

ARTÍCULO 3: Para la planificación, organización, ejecución y control de la capacitación y desarrollo en las entidades, se deben tener en cuenta los documentos principales que a continuación se relacionan:

- a) Resolución No. 29, de fecha 12 de enero de 2006, del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Reglamento para la Planificación, Organización, Ejecución y Control del trabajo de la Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos en las entidades laborales.
- b) Resolución No. 132, de fecha 6 de julio de 2004, del Ministro de Educación Superior, Reglamento de la Educación de Postgrado.
- c) Instrucción No.1, de fecha 13 de diciembre de 2006 del Director de Educación de Postgrado del Ministerio de Educación Superior, Normas y Procedimientos para la Gestión del Postgrado.

- d) Indicaciones del Organismo para que las Entidades del CITMA elaboren su Proyección Estratégica.
- e) Normas y Resoluciones vigentes para el desarrollo de los Grados Científicos en la República de Cuba.
- f) Norma Cubana NC-3000, 1ra Edición Enero 2007 de la Oficina Nacional de Normalización, Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano-Vocabulario.
- g) Norma Cubana NC-3001 1ra Edición Enero 2007 de la Oficina Nacional de Normalización, Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano-Requisitos.
- h) Norma Cubana NC- 3002 de la Oficina Nacional de Normalización, 1ra Edición Enero 2007 Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano-Implementación.
- i) Lista de Chequeo a utilizar por el MTSS en sus visitas de inspección.
- j) Guía para el control y autocontrol del CITMA.
- k) Lineamientos, Acuerdos y Resoluciones derivados de los Congresos de la CTC vigentes en el período.

CAPITULO II

DIRECCIÓN DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD.

ARTÍCULO 4: El Director de la entidad laboral es el máximo responsable de que se realice la planificación, organización, ejecución y control de los resultados de la capacitación y desarrollo de los trabajadores. Para desarrollar estas actividades se auxilia de los jefes de las dependencias y áreas que se le subordinen, de los jefes de recursos humanos y capacitación y de los especialistas que considere necesario.

ARTÍCULO 5: La planificación de las acciones de capacitación y desarrollo tienen que estar en correspondencia con las necesidades derivadas de las transformaciones económicas, políticas, sociales, culturales y científicas que se realizan en el país, con vistas al perfeccionamiento de la sociedad, derivándose de ello, la organización laboral y salarial de los trabajadores, siendo ellos los ejecutores principales de dichos cambios y para lo que resulta imprescindible mejorar de forma permanente y continua sus conocimientos, habilidades y preparación general integral, dirigidos a elevar su competencia y actitud, aportando una base de conocimientos para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

ARTÍCULO 6: Todas las entidades definirán de forma explícita los objetivos, propósitos, metas o fines y de la capacitación y desarrollo para la entidad y sus áreas para un período determinado, tomando en consideración la proyección estratégica de la entidad y las indicaciones de los organismos superiores. Esto debe servir de referencia para que el especialista de la actividad pueda priorizar las acciones de capacitación y desarrollo para los trabajadores de la entidad.

ARTÍCULO 7: La dirección de la entidad debe determinar las responsabilidades de la dirección, de los jefes intermedios, de los jefes inmediatos, del especialista que atiende la actividad y de los trabajadores en el proceso de capacitación y desarrollo.

ARTÍCULO 8: La dirección de la entidad debe asegurar los recursos humanos, materiales y financieros necesarios para el desarrollo de esta actividad, que le permita contar con la base material de estudio, los medios técnicos, las instalaciones, los profesores, instructores y tutores que se requieran, por lo cual lo tendrá en cuenta al proponer el presupuesto.

ARTÍCULO 9: El Sindicato debe estar informado y participar de este proceso, contribuyendo a la conciliación de las expectativas individuales del trabajador con los intereses de la entidad, velando por la justeza del proceso, así como contribuir a que en el mismo se implementen los acuerdos adoptados en los congresos de la CTC.

CAPITULO III

DIAGNÓSTICO O DETERMINACIÓN DE NECESIDADES Y PLAN INDIVIDUAL ANUAL DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

ARTÍCULO 10: El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación y desarrollo es el elemento fundamental que debe realizar la dirección de la entidad para elaborar el plan individual anual de cada trabajador, a partir de cuya integración se elabora el plan anual de capacitación y desarrollo de los trabajadores de la entidad.

ARTÍCULO 11: Para elaborar el diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación y desarrollo 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 12: El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación y desarrollo es la base de la planificación, organización y ejecución de la entidad, por lo que debe realizarse a nivel de las diferentes áreas y categorías ocupacionales.

ARTÍCULO 13: Los máximos responsables de la elaboración del diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación y desarrollo 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 y desarrollo a organizar para resolver las necesidades identificadas.

ARTÍCULO 14: El diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación y desarrollo y la elaboración del plan individual anual de cada trabajador lo

aprueba el jefe inmediato superior, pero en ambos momentos se le da total participación al trabajador, a los efectos de no imponerle dicho plan y de que asuma su total responsabilidad y compromiso de su cumplimiento.

ARTÍCULO 15: El diagnóstico de las necesidades de capacitación y desarrollo de cada trabajador es un proceso continuo e ininterrumpido que se actualiza sistemáticamente, pero su elaboración ó actualización se realiza preferentemente en el momento de la evaluación anual, como parte de ésta al valorar los resultados y el cumplimiento de las acciones de superación que se le habían planificado para el período que se evalúa y se le señalan recomendaciones y planifican las acciones a ejecutar de preparación y superación para el próximo período.

ARTÍCULO 16: Lo anterior significa, que el plan individual de preparación y superación de cada trabajador, no es un documento adicional, sino que está conformado por las recomendaciones y señalamientos que se emitan en la evaluación, donde se deben concretar las acciones de preparación y superación que requiere el evaluado, las que deben quedar especificadas, con contenidos bien definidos indicando, el modo a utilizar y la fecha aproximada y lugar de su ejecución, en un anexo o como parte de la evaluación.

CAPÍTULO IV

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD

ARTÍCULO 17: La elaboración del Plan Anual de capacitación y desarrollo de la entidad se realiza a partir del análisis e integración de todos los planes individuales y las indicaciones de los niveles superiores y después de elaborado, se discute y analiza con los representantes de las organizaciones sindicales, se somete al análisis y aprobación del Consejo de Dirección de la entidad y forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 18: Todas las acciones que se proyecten y realicen para la capacitación y desarrollo de los trabajadores, ya sean teóricas o prácticas, integran e incorporan en si mismas, la preparación política ideológica para que ésta no sea concebida como algo adicional.

ARTÍCULO 19: El Plan Anual de capacitación y desarrollo de la entidad, debe contemplar, en la Preparación Técnica Profesional, la proyección de doctores, masters y especialistas de posgrado, señalando los que concluyen, los continuantes y los que inician en el año.

ARTÍCULO 20: En el plan de acciones de capacitación debe aparecer, como mínimo, lo siguiente:

- a) Contenido de las acciones a ejecutar.
- b) Modo de formación a utilizar para dar cumplimiento a la acción.
- c) Cantidad de participantes.

- d) Fecha de inicio y terminación de cada acción.
- e) Lugar donde se impartirá la acción formativa.

ARTÍCULO 21: Entre los modos de formación que pueden ser utilizados para la capacitación y desarrollo de los trabajadores en las entidades están los siguientes:

1. Adiestramiento Laboral
2. Curso de habilitación
3. Curso de perfeccionamiento
4. Curso de promoción
5. Cursos de posgrado
6. Entrenamientos en el puesto de trabajo
7. Diplomado
8. Maestría
9. Especialidad
10. Doctorado
11. Taller
12. Seminario
13. Conferencia
14. Autopreparación
15. Otros modos de formación

ARTÍCULO 22: El Plan Anual de capacitación y desarrollo de cada entidad, que aparece en el Anexo Único a la presente Resolución, que forma parte integrante de la presente, se somete a la revisión del nivel inmediato superior, el que debe emitir un dictamen, cuyo resultado la entidad lo tendrá en cuenta para su perfeccionamiento, implementación y control.

CAPITULO V

CONTROL DE LA EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES DE LA ENTIDAD Y EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 23: El control del cumplimiento del Plan Anual de capacitación y desarrollo, debe ser realizado trimestralmente por el consejo de dirección, evaluando los resultados e incumplimientos en la etapa analizada.

ARTICULO 24: Teniendo en cuenta el principio de que la capacitación y el desarrollo 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.

ARTÍCULO 25: La evaluación del impacto de la capacitación y desarrollo 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 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
4. Transformaciones que se originaron positivamente en el proceso y en los resultados logrados por la entidad

CAPITULO VI

PRESUPUESTO PARA LA CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 26: El presupuesto para la actividad de capacitación y desarrollo en cada entidad, debe concebirse de forma que dé respuesta al plan confeccionado a ese fin y debe ser elaborado, presentado, analizado y aprobado, dentro del mismo programa establecido para el resto de las categorías del plan económico de la entidad. De no disponerse del plan proyectado de capacitación y desarrollo en el momento que se elabora el plan económico o presupuesto, entonces se realizarán las estimaciones correspondientes tomando como referencia el plan elaborado para el año en curso.

DISPOSICIÓN ESPECIAL

ÚNICA: Se exceptúan de la aplicación de lo dispuesto en el presente Reglamento, los recién graduados durante el período de Adiestramiento Laboral, los seleccionados para integrar la Reserva Científica, que se rigen por sus respectivas legislaciones vigentes y los Cuadros y Reservas que se rigen por el Sistema de Preparación y Superación de los Cuadros y Reservas de este Ministerio.

DISPOSICIONES FINALES

PRIMERA: Derogar las Instrucciones Nros. 2, 3 y 4 de fecha 23 de julio de 2008 del Ministro de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

SEGUNDA: La presente Resolución surte efectos legales a los tres días hábiles posteriores a la fecha de su firma.

Comuníquese la presente, a los Viceministros, Directores y Jefe de Departamento de la sede central, a los delegados territoriales, presidentes de Agencias y por intermedio de cada uno de éstos, a los directores de los centros e institutos que las integran, a los directores generales de oficinas, grupo empresarial y directores de los centros independientes, empresas y demás

entidades pertenecientes a este Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente.

Archívese el original en el Protocolo de Resoluciones de la Dirección Jurídica de este Ministerio.

DADA, en la sede central del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, en La Habana, a los 12 días del mes de julio de 2011.

Dr. José M. Miyar Barrueco
Ministro

LIC. ZARAYS GUTIERREZ MORALES, Jurista del Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente-----

CERTIFICO: Que la presente es copia fiel y exacta del original firmado y acuñado que obra en el Protocolo de Resoluciones de esta Dirección Jurídica

Y para que así conste, se expide y firma la presente, a los doce días del mes de julio del año dos mil once "Año 53 de la Revolución".

Lic. Zarays Gutiérrez Morales.

ANEXO ÚNICO
PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO

Objetivo: Este Modelo tiene como objetivo la confección del Plan Anual de Capacitación y Desarrollo.

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO							
ENTIDAD:							
AÑO:							
No.	Contenido de las acciones a ejecutar	Modo de forma Ción a utilizar	Cantidad de parti cipantes	Fecha de inicio	Fecha de termi na ción	Lugar	Cumpli miento

Instrucciones para el llenado del Modelo para la confección del Plan Anual de Capacitación y Desarrollo

Responsable: Se elabora por el especialista que atiende la actividad de capacitación del centro y es aprobado por el jefe de la entidad.

Descripción:

Nombre de la entidad: Se indica el nombre del centro.

Año: Se señala el período al que corresponde el plan confeccionado.

No: Número de la acción de capacitación y desarrollo

Contenido de las acciones a ejecutar: Se denominan de forma explícita el contenido de cada una de las acciones a ejecutar.

Modos de formación a utilizar: Definen la vía, el método a utilizar, mediante el cual se lleva a cabo la acción formativa y se clasifican de la manera siguiente:

MODOS DE FORMACIÓN	ABREVIATURA
ADIESTRAMIENTO LABORAL	AD
CURSO DE HABILITACIÓN	H
CURSO DE PERFECCIONAMIENTO	CPF
CURSO DE PROMOCIÓN	CPR
ENTRENAMIENTO	ENT
CURSO DE POSGRADO	CP
DIPLOMADO	DIPL
MAESTRÍA	MAES
ESPECIALIDAD	ESP
DOCTORADO	DOCT
TALLER	TALL
SEMINARIO	SEM
CONFERENCIA	CONF
AUTOPREPARACIÓN	AP
A DISTANCIA	DIST
OTROS MODOS DE FORMACIÓN	OTROS

Cantidad de participantes: El número de trabajadores que se proyectan participen en cada acción de capacitación.

Fecha de inicio: Fecha propuesta de inicio de cada acción.

Fecha de terminación: Fecha propuesta de terminación de cada acción.

Lugar: Se nombra la entidad donde se desarrollará la acción de capacitación y desarrollo.

Cumplimiento: Se consigna lo real, es decir si se cumplió en la fecha programada si se cumplió en otro trimestre o si la acción está incumplida.

Pie del modelo: Se pone el nombre, cargo y firma del que confeccionó y del que aprobó el plan, así como la fecha de ambas acciones.

	Nombre	Cargo	Firma	Fecha
Confeccionado por:		Especialista de capacitación		
Aprobado por:		Director		