



**REPÚBLICA DE CUBA  
MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA**

**RESOLUCIÓN MINISTERIAL No. 17**

**POR CUANTO:** La Ley No. 41 "De la Salud Pública", de 13 de julio de 1983, en su Capítulo IV establece que el Ministerio de Salud Pública tiene la responsabilidad de organizar, controlar y dirigir los procesos docentes que comprenden la formación, especialización y educación continuada de sus recursos humanos.

**POR CUANTO:** El Acuerdo No. 2817 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros, de 25 de noviembre de 1994, adoptado de conformidad con las Disposiciones Finales Sexta y Séptima del Decreto – Ley No. 147 "De la Reorganización de los Organismos de la Administración Central del Estado, de 21 de abril de 1994, aprueba los deberes, atribuciones y funciones comunes de los Organismos de la Administración Central del Estado, correspondiendo a sus jefes, a tenor de lo establecido en el numeral 4, del apartado Tercero "Dictar en el límite de sus facultades y competencia, reglamentos, resoluciones y disposiciones de obligatorio cumplimiento para el sistema del organismo; y en su caso, para los demás organismos, los órganos locales del poder popular, las entidades estatales, el sector cooperativo, mixto, privado y la población".

**POR CUANTO:** La política de capacitación de los recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud, reviste cada vez mayor importancia formando parte de la gestión integrada del capital humano, en aras del mejoramiento de las competencias laborales de los trabajadores, de su desempeño laboral superior y del mejoramiento de la calidad de los servicios de las instituciones de salud con la consecuente satisfacción de la población.

**POR CUANTO:** La experiencia acumulada en la actividad de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en el sector y la importancia de introducir algunas transformaciones en la estructura y funciones de dicha actividad fundamentan la necesidad de una

regulación que asegure su instrumentación de manera uniforme en el sector.

**POR CUANTO:** Por Acuerdo del Consejo de Estado de fecha 27 de mayo del año 2004, fue designado el que resuelve, Ministro de Salud Pública.

**POR TANTO:** En el ejercicio de las facultades que me están conferidas,

### **R E S U E L V O:**

**PRIMERO:** La actividad de capacitación y desarrollo a la que se refiere la presente Resolución se entiende como el conjunto de acciones de preparación continuas y planificadas, concebido como inversión, que desarrollan las entidades dirigidas a mejorar las competencias y calificaciones de los trabajadores, para cumplir con calidad las funciones del cargo que ocupan o lograr promover a cargos superiores y asegurarles un desempeño exitoso con el máximo resultado en la calidad de los servicios que se brindan.

Las acciones capacitantes se desarrollan en las propias entidades, en los centros de capacitación del sector, en centros docentes o acreditados para impartir docencia y en otros centros dentro o fuera del Sistema Nacional de Salud.

**SEGUNDO:** La responsabilidad de la actividad de capacitación y desarrollo en el sector se integra a la Dirección de Trabajo del área de Economía del Ministerio de Salud Pública. Para la realización de dicha labor se auxilia del Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico y Profesional de la Salud "Dr. Fermín Valdés Domínguez", en forma abreviada CENAPET, como centro ramal rector de la capacitación.

**TERCERO:** En las Direcciones Provinciales y Municipales de Salud la actividad de capacitación y desarrollo se integra a las áreas de Economía de estas instancias, teniendo a su cargo aplicar la política y lineamientos metodológicos en esta esfera de trabajo respecto a las unidades que se le subordinan.

Esta labor se realiza de conjunto con las áreas de postgrado de Institutos y Facultades de Ciencias Médicas.

**CUARTO:** A nivel de los centros, la capacitación y desarrollo se integra al área de Recursos Humanos, debiendo existir técnicos o especialistas en gestión de recursos humanos con dedicación exclusiva a la actividad.

La cantidad de técnicos o especialistas necesarios en cada centro depende del nivel de actividad, de la carga de trabajo y cantidad de trabajadores, pero en sentido general al menos debe aprobarse en la plantilla de cargos de cada centro un técnico o especialista con dedicación exclusiva a la labor de capacitación y desarrollo.

Los dirigentes facultados para la aprobación de las plantillas de cargos de las entidades podrán tener en cuenta características especiales de centros en que se requiera de un grupo o unidad organizativa que se dedique a esta actividad.

**QUINTO:** La planificación, organización, ejecución y control de los resultados de la labor de capacitación y desarrollo a nivel de los centros tiene como máximo responsable al director y cada jefe es responsable a su vez de ello a nivel del personal que se le subordina.

En esta labor los técnicos o especialistas dedicados a la capacitación y el desarrollo coordinan, orientan y controlan la realización de las siguientes acciones:

- a) La organización y ejecución del 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) La elaboración, evaluación trimestral y cumplimiento del plan anual de capacitación y desarrollo de los recursos humanos para dar respuesta a las necesidades identificadas con discusión previa por los trabajadores y la organización sindical.
- c) La organización y coordinación de las acciones de capacitación necesarias para resolver las necesidades de capacitación de los trabajadores que hayan sido identificadas.
- d) El aseguramiento de 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, los tutores y otros recursos que se requieran.
- e) La incorporación de los trabajadores que lo necesiten a los distintos niveles de los sistemas educativos.

**SEXTO:** Los técnicos o especialistas dedicados a la capacitación y desarrollo en las entidades además de las funciones específicas a que se refiere el apartado anterior, desarrollan las siguientes:

- a) Mantener y utilizar una base de datos actualizada del estado general de la fuerza de trabajo con datos mínimos acerca de la capacitación recibida.
- b) Brindar la información estadística sobre la capacitación y desarrollo de los trabajadores.
- c) Realizar los análisis necesarios para la evaluación del comportamiento de la capacitación y desarrollo en el centro.
- d) Realizar el levantamiento para determinar las necesidades de graduados universitarios, de técnicos medios y obreros calificados no formados en el sector con vistas a establecer la demanda al órgano de trabajo correspondiente, para lo cual intercambia con los jefes de las distintas áreas y el jefe de recursos humanos.
- e) Coordinar con la dirección y organizaciones del centro para la estimulación de aquellos trabajadores que obtienen logros en la capacitación y desarrollo.
- f) Orientar a jefes y tutores en la realización de los planes individuales de adiestramiento y evaluaciones sistemáticas de los recién graduados no formados en el sector.
- g) Mediante coordinación semejante a la anterior obtiene criterios sobre inquietudes, satisfacción y grado de atención de los graduados en adiestramiento no formados en el sector.
- h) Organizar los actos de recibimiento a los graduados en adiestramiento no formados en el sector, así como cursos introductorios.
- i) Coordinar con los centros docentes para la inserción de estudiantes que no se forman en el sector en prácticas pre-profesionales.
- j) Realizar seminarios, cursos, conferencias con el objetivo de instruir sobre la legislación aplicable en la materia, así como sobre métodos pedagógicos a utilizar en las acciones capacitantes y otros aspectos necesarios relacionados con su esfera de trabajo a tutores, instructores y dirigentes del centro.
- k) Orientar sobre los modos de formación más adecuados a emplear.
- l) Asesorar a los dirigentes en la necesidad y forma de medir el impacto de la capacitación.

- m) Participar en comisiones relacionadas con evaluación de la capacitación y el desempeño laboral.
- n) Orientar al personal acerca de los requisitos, trámites, documentos, certificaciones, fecha y cualquier información necesaria que deba presentarse para el proceso de matrícula de los diferentes modos de formación.

**SEPTIMO:** En la labor de capacitación y desarrollo que despliegan las estructuras de dirección a nivel nacional, provincial y municipal se realizan las siguientes funciones:

- a) Asesorar a todas las unidades que se le subordinan en la elaboración, evaluación y cumplimiento de sus planes de capacitación y desarrollo así como en el desarrollo de todas las funciones a realizar en los procesos capacitantes a nivel de centro.
- b) Elaborar y poner en vigor las políticas y legislaciones necesarias para la capacitación y desarrollo de los recursos humanos de acuerdo con su nivel de competencia.
- c) Establecer las prioridades de respuesta a las necesidades de capacitación identificadas dentro de su campo de acción y en correspondencia con la política trazada por instancias superiores de dirección.
- d) Organizar o coordinar la realización de distintos modos de formación y realizar las convocatorias pertinentes de acuerdo con las necesidades identificadas en unidades, instancias o territorios de atención.
- e) Determinar las condiciones y los escenarios docentes necesarios para el desarrollo de la capacitación, definiendo capacidades disponibles de alojamiento y aulas, en coordinación con las áreas de Postgrado de los Institutos y Facultades de Ciencias Médicas y el Centro Nacional de Perfeccionamiento Técnico y Profesional de la Salud "Dr. Fermín Valdés Domínguez", según corresponda.
- f) Establecer las coordinaciones con las secretarías generales de los centros formadores para informar a las unidades o instancias que se le subordinan sobre procesos de matrículas y obtención de certificaciones
- g) Coordinar con otros organismos formadores y con los Institutos y Facultades de Ciencias Médicas para facilitar las respuestas de necesidades de capacitación identificadas en los trabajadores de las

unidades de atención, entre ellas los ingresos a la Educación Media Superior y Educación Superior.

- h) Participar en las comisiones para la planificación de formación de recursos humanos, integrado al resto de las áreas.
- i) Mantener un sistema de información y comunicación con los capacitadores del ámbito de trabajo, para lo cual debe realizar al menos reuniones metodológicas e informativas sistemáticamente.
- j) Mantener actualizado el control de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos de su ámbito de competencia, de acuerdo con los sistemas estadísticos de información establecidos y los requerimientos de otras instancias y organismos rectores, para brindar las informaciones que se soliciten al respecto.
- k) Supervisar y controlar el trabajo y los resultados obtenidos en esta actividad por las unidades o instancias que se le subordinan.
- l) Organizar e impartir seminarios, cursos, conferencias u otras acciones de capacitación relacionada con el perfil de trabajo a fin de instrumentar nuevos sistemas o metodologías o adquirir nuevos conocimientos y desarrollar habilidades y actitudes.
- m) Diseñar e implementar estrategias para la capacitación y desarrollo del propio personal que atiende la actividad en las unidades o instancias del ámbito de competencia, en coordinación con las áreas de Postgrado de los Institutos y Facultades de Ciencias Médicas.
- n) Coordinar con la CTC para los procesos de evaluación que se exigen a los trabajadores que se seleccionan para ser liberados a tiempo completo de su labor en calidad de premio, con el objetivo de realizar estudios universitarios, de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente.

**OCTAVO:** Se consideran prioridades en la labor de capacitación y desarrollo de los recursos humanos en el sector las siguientes:

- a) Desarrollar acciones de capacitación con todo el personal del sector en el dominio de reglamentos, manuales, procedimientos, disposiciones o normativas relacionadas con el mejor funcionamiento, ordenamiento y disciplina de las instituciones.
- b) Lograr la preparación sistemática especializada de los dirigentes de las áreas de administración, economía y logística y en general del personal que labora en estas áreas.

- c) Garantizar que el adiestramiento de los recién graduados no formados en el sector que deben cumplir con esta etapa, constituya un real proceso de formación.
- d) Impulsar las acciones capacitantes para el personal de servicios.
- e) Asegurar las acciones de capacitación con todos los trabajadores declarados no idóneos.
- f) Disminuir la formación de técnicos auxiliares y emergentes en la medida en que las circunstancias lo permitan.
- g) Asesorar metodológicamente en la impartición de cursos para hospitales de excelencia y policlínicos seleccionados.

**NOVENO:** Los Viceministros que atienden las áreas de Economía y la Docencia e Investigaciones, quedan encargados del cumplimiento de lo que por la presente se dispone, en lo que a cada cual le corresponda; así como facultados para dictar las disposiciones complementarias que sean necesarias para el más efectivo control y cumplimiento de lo dispuesto por esta Resolución.

**COMUNIQUESE** a los Viceministros; Directores del Organismo, a los Directores Provinciales de Salud; a los Rectores, Decanos y Directores de los Centros de Educación Médica Superior; así como a cuantas personas naturales y jurídicas deban conocer de la misma.

**ARCHÍVESE** el original en la Dirección del Organismo.

**DADA** en la Ciudad de La Habana, en el Ministerio de Salud Pública, a los 18 días del mes de enero de 2008.

Dr. José Ramón Balaguer Cabrera  
MINISTRO DE SALUD PÚBLICA

CERTIFICO: Que es copia fiel del original que obra en los archivos de esta Dirección Jurídica. 18 de enero de 2008.

Lic. Tania García Cabello  
DIRECTORA JURIDICA