NOTA IMPORTANTE:

La entidad sólo puede hacer uso de esta norma para si misma, por lo que este documento NO puede ser reproducido, ni almacenado, ni transmitido, en forma electrónica, fotocopia, grabación o cualquier otra tecnología, fuera de su propio marco.

ININ/ Oficina Nacional de Normalización

NORMA CUBANA

NC

3000: 2007

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADA DE CAPITAL HUMANO—VOCABULARIO

Integrated human capital management system—Vocabulary

ICS: 03.100.30

1. Edición Mayo 2007

REPRODUCCIÓN PROHIBIDA

Oficina Nacional de Normalización (NC) Calle E No. 261 Vedado, Ciudad de La Habana. Cuba. Teléfono: 830-0835 Fax: (537) 836-8048; Correo electrónico: nc@ncnorma.cu; Sitio Web: www.nc.cubaindustria.cu

Cuban National Bureau of Standards

Prefacio

La Oficina Nacional de Normalización (NC), es el Organismo Nacional de Normalización de la República de Cuba y representa al país ante las organizaciones internacionales y regionales de normalización.

La elaboración de las Normas Cubanas y otros documentos normativos relacionados se realiza generalmente a través de los Comités Técnicos de Normalización. Su aprobación es competencia de la Oficina Nacional de Normalización y se basa en las evidencias del consenso.

Esta Norma Cubana:

- Ha sido elaborada por el NC/CTN 110 Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos compuesto por los organismos, organizaciones e instituciones siguientes:

1. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
2. Ministerio de Finanzas y Precios
3. Ministerio de Economía y Planificación
4. Banco Central de Cuba
5. Ministerio de la Industria Sideromecánica
6. Ministerio de la Industria Básica
7. Ministerio de la Industria Alimenticia
8. Ministerio de la Construcción
9. Ministerio de la Agricultura
10. Ministerio del Transporte
11. Ministerio de la Informática y las Comunicaciones
12. Ministerio del Comercio Interior
13. Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente
14. Ministerio de Educación
15. Ministerio de Educación Superior
16. Ministerio de Salud Pública
17. Ministerio de Turismo
18. CIMEX S.A.
19. Oficina Nacional de Normalización
20. Instituto de Estudio e Investigaciones del Trabajo
21. Polo Científico del Oeste de Ciudad de La Habana
22. Grupo Ejecutivo de Perfeccionamiento Empresarial
23. Grupo Empleador de Cuba
24. Central de Trabajadores de Cuba
25. Consejo de la Administración Provincial de Ciudad de La Habana

© NC, 2007

Todos los derechos reservados. A menos que se especifique, ninguna parte de esta publicación podrá ser reproducida o utilizada en alguna forma o por medios electrónicos o mecánicos, incluyendo las fotocopias, fotografías y microfilmes, sin el permiso escrito previo de:

Oficina Nacional de Normalización (NC)
Calle E No. 261, Vedado, Ciudad de La Habana, Habana 4, Cuba.

Impreso en Cuba.

Índice

ÍNDICE 3

0 INTRODUCCIÓN 4

1 OBJETO 5

2 REFERENCIAS NORMATIVAS 5

3 TÉRMINOS Y DEFINICIONES 5

BIBLIOGRAFÍA 27

0 Introducción

Constituye un reto lograr un desempeño laboral superior para alcanzar la máxima eficacia y eficiencia de las organizaciones de producción y servicios para el sostenido desarrollo económico y social del país.

La implementación de un Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano constituye un pilar para el mejoramiento continuo de los resultados de las organizaciones al permitirles alcanzar un desempeño laboral superior.

La importancia de esta norma consiste en que está dirigida a lograr una gestión integrada de capital humano y unificar la terminología utilizada en esta materia.

NOTA Constituye una preocupación el uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o / a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

Por su connotación se incluye esta nota que a manera de advertencia aparece en textos y publicaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADA DE CAPITAL HUMANO—VOCABULARIO

1 Objeto

La presente Norma Cubana define los términos más utilizados en la implementación y aplicación de un Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano.

Este documento es aplicable a cualquier organización independientemente de su tipo, tamaño o sector de la economía al que pertenezca interesada en el entendimiento de la terminología utilizada en la gestión integrada de capital humano.

2 Referencias Normativas

Las normas y documentos que se mencionan seguidamente son indispensables para su aplicación. Para las referencias fechadas sólo se toma en consideración la edición citada (incluyendo todas las enmiendas).

NC ISO 9000: 2005, Sistema de gestión de la calidad-Fundamentos y vocabulario.

NC ISO 9001: 2001, Sistema de gestión de la calidad-Requisitos.

NC ISO 9004: 2001, Sistema de gestión de la calidad-Directrices para la mejora del desempeño.

NC ISO 14001: 2004, Sistema de gestión ambiental-Especificaciones con orientación para su uso.

NC 18000: 2005, Seguridad y salud en el trabajo-Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo-Vocabulario.

NC 18001: 2005, Seguridad y salud en el trabajo-Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo-Requisitos.

NC 18002: 2005, Seguridad y salud en el trabajo-Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo-Directrices para la implantación de la NC 18001.

NC ISO/IEC 17000: 2005, Evaluación de la conformidad-Vocabulario y Principios Generales.

3 Términos y definiciones

3.1 Acción correctiva

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

NOTA La definición aparece en el apartado 3.6.5 de la NC ISO 9000: 2005.

3.2 Acción de capacitación

Descripción del objetivo final que se quiere lograr con los trabajadores que participan en ella, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico realizado de las necesidades de capacitación.

3.3 Acción preventiva

Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad potencial u otra situación potencialmente no deseable.

NOTA La definición aparece en el apartado 3.6.4 de la NC ISO 9000:2005.

3.4 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.

3.5 Alta dirección

Persona o grupo de personas que dirigen y controlan al más alto nivel una organización.

NOTA 1 Así aparece en el apartado 3.2.7 de la NC ISO 9000:2005

NOTA 2 A lo largo del texto, cuando se utilice el término “organización” se está refiriendo a las entidades laborales, cuya definición aparece en la presente Norma Cubana.

3.6 Ambiente de trabajo

Conjunto de condiciones bajo las cuales se realiza el trabajo.

NOTA Así aparece en el apartado 3.3.4 de la NC ISO 9000: 2005

3.7 Atención al hombre

Conjunto de acciones, relacionadas como sistema, que tienden a valorizar al trabajador como ser humano, creando mejores condiciones de vida y de trabajo, mediante la capacitación y desarrollo, la estimulación moral y material, y la seguridad y salud en el trabajo, entre otras. Se caracteriza esta actividad por su compromiso con el trabajador y la búsqueda de alternativas en su atención.

3.8 Auditoría

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener evidencias de la auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en que se cumple el conjunto de políticas, procedimientos o requisitos.

NOTA 1 Así aparece en los apartados 3.9.1 y 3.9.3 de la NC ISO 9000: 2005.

NOTA 2 Las auditorías internas, denominadas en algunos casos auditorías de primera parte, se realizan por, o en nombre, de la propia organización para la revisión por la dirección y otros fines internos, y puede constituir la base para la declaración de conformidad de una organización. En muchos casos, particularmente en organizaciones pequeñas, la independencia puede demostrarse al estar libre el auditor de responsabilidades en la actividad que se audita.

NOTA 3 Las auditorías externas incluyen lo que se denomina generalmente auditorías de segunda y tercera parte. Las auditorías de segunda parte se llevan a cabo por las partes que tienen un interés en la organización, tal como los clientes o usuarios, o por otras personas en su nombre. Las auditorías de tercera parte se llevan a cabo por organizaciones auditoras independientes y externas.

3.9 Autocontrol de la Gestión Integrada de Capital Humano

Actividad sistemática de control, que se realiza por la propia organización, dirigida a medir el impacto en el logro de los objetivos y la estrategia, a partir de evaluar en la práctica la eficacia de los procesos de la gestión integrada de capital humano.

NOTA 1 Es una revisión completa y sistemática de las actividades y resultados de la organización, con referencia al sistema de gestión integrada de capital humano.

NOTA 2 Puede proporcionar una visión global del desempeño de la organización y del grado de madurez del sistema de gestión integrada del capital humano. Asimismo, puede ayudar a identificar los procesos y actividades que precisan mejoras y a determinar las prioridades.

3.10 Calificación formal

Calificación que alcanza un trabajador expresada en los certificados de estudios o títulos, emitidos por las instituciones autorizadas, que demuestran el cumplimiento de los requisitos de conocimientos básicos exigidos para el cargo que aspira a desempeñar o desempeña. Es uno de los requisitos generales del principio de Idoneidad Demostrada.

3.11 Calificador de cargos

Documento donde se define la denominación del cargo, el contenido de trabajo, los requisitos para ocuparlos y el grupo de escala de complejidad que le corresponde.

3.12 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.

3.13 Capital humano

Conjunto de conocimientos, experiencias, habilidades, sentimientos, actitudes, motivaciones, valores y capacidad para hacer, portados por los trabajadores para crear más riquezas con eficiencia. Es, además, conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo.

NOTA Definición basada en el discurso de Fidel Castro Ruz, Presidente de los Consejos de Estado y de Ministros de la República de Cuba, pronunciado en la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina, el 20 de agosto de 2005.

3.14 Cargo

Los que aparecen recogidos en los calificadores comunes, de rama o actividad y propios de organismos, pertenecientes a las diferentes categorías ocupacionales, así como en resoluciones. En ellos se definen la denominación, contenido de trabajo y los requisitos para ocuparlos y expresan el empleo u oficio que desempeñan, los trabajadores en la organización.

3.15 Categoría ocupacional

Clasificación de los diferentes cargos, de acuerdo con las funciones y tareas que desarrollan los trabajadores, tomando en cuenta sus características disímiles, la complejidad y su vinculación con la producción y la prestación de servicios. Se agrupan en las categorías de operarios, trabajadores de servicios, trabajadores administrativos, técnicos y dirigentes.

3.16 Certificación de competencias

Proceso que permite, mediante la evaluación correspondiente, reconocer y certificar a través de un documento, la competencia demostrada del trabajador para un determinado cargo, independiente de la forma en que estas competencias fueron adquiridas.

3.17 Certificación del Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano

Emisión de una declaración, basada en una decisión tomada después de la revisión, de que se ha demostrado que se cumplen los requisitos especificados del sistema de gestión integrada de capital humano, mediante una auditoría de tercera parte.

NOTA 1 Definición adaptada de los apartados 5.2 y 5.5 de la NC ISO/IEC 17000:2005.

NOTA 2 Las auditorías de tercera parte se llevan a cabo por organismos de certificación competentes e independientes.

NOTA 3 Los requisitos especificados para el sistema de gestión integrada de capital humano aparecen en la NC 3001:2007.

3.18 Clima Laboral

Cualidad surgida por la interacción de las condiciones de trabajo, la organización del trabajo, la participación de los trabajadores, la comunicación institucional y las relaciones que se establecen en el proceso de producción y servicios, que influye en la motivación, la satisfacción, el rendimiento laboral y el comportamiento disciplinado y productivo de los trabajadores, y en los resultados de la organización.

3.19 Coeficientes de la escala salarial

Elemento de la escala salarial que expresa, cuantitativamente, las relaciones de complejidad de cada grupo con respecto al primero.

3.20 Colectivo laboral

Conjunto de personas vinculadas por una determinada actividad laboral, que tienen necesidades e intereses comunes y mantienen relaciones sociolaborales de colaboración, ayuda y responsabilidad mutua, formadas en el proceso de trabajo.

3.21 Comité de competencias

Grupo encargado de identificar y proponer, a la alta dirección, las competencias claves o distintivas de la organización, de los procesos de las actividades principales y de los cargos de esas actividades.

3.22 Comité de ingreso

Órgano que se crea en la organización para asesorar al jefe en el ejercicio de su facultad respecto al reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada, y para tomar la decisión relativa a la promoción, permanencia y selección de los trabajadores para cursos de capacitación y desarrollo.

3.23 Competencias laborales

Conjunto sinérgico de conocimientos, habilidades, experiencias, sentimientos, actitudes, motivaciones, características personales y valores, basado en la idoneidad demostrada, asociado a un desempeño superior del trabajador y de la organización, en correspondencias con las exigencias técnicas, productivas y de servicios. Es requerimiento esencial que esas competencias sean observables, medibles y que contribuyan al logro de los objetivos de la organización.

3.24 Competencias organizacionales

Conjunto de características de la organización, de modo fundamental vinculadas a su capital humano, en especial a sus conocimientos, valores y experiencias adquiridas, asociadas a sus procesos de trabajo esenciales, las cuales como tendencia están causalmente relacionadas con desempeños exitosos de esa organización, en correspondencia con determinada cultura organizacional.

3.25 Comunicación

Proceso de interacción social inherente a los grupos humanos y, por ende, a los trabajadores, que se materializa mediante mensajes, a partir de un código común al emisor y receptor, con el propósito de crear significados. Es también información para el conocimiento, análisis y discusión sobre un tema o asunto, y un principio esencial que garantiza la participación de los trabajadores en la toma de decisiones, en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la organización y en la búsqueda de soluciones a los problemas.

3.26 Comunicación institucional

Proceso que integra un conjunto de acciones orgánicamente estructuradas en una organización para brindar información de manera planificada, relacionar a sus integrantes, construir objetivos comunes, compartir significados e influir de modo directo e indirecta sobre el comportamiento de

sus miembros, a fin de alcanzar los objetivos proyectados y facilitar las relaciones con los trabajadores, los usuarios o clientes y el entorno.

3.27 Condiciones de trabajo

Características, bajo las cuales se desarrolla el trabajo, que tiene o no influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador e incluye factores físicos, sociales, psicológicos y ambientales.

NOTA Definición adaptada del apartado 2.4.3 de la NC 18000:2005.

3.28 Conformidad

Cumplimiento de un requisito.

NOTA Así aparece en el apartado 3.6.1 de la NC ISO 9000:2005.

3.29 Contrato de trabajo

Acuerdo escrito entre la administración de la organización y el trabajador, donde este último establece su compromiso de ejecutar un trabajo en un cargo determinado y observar las normas de disciplina laboral, y la administración está obligada a pagarle un salario y a garantizarle las condiciones de trabajo y los derechos laborales que se disponen en la ley.

3.30 Convenio Colectivo de Trabajo

Acuerdo concertado y suscrito por el representante de la administración, de una parte, y la organización sindical correspondiente en representación de los trabajadores, de la otra, a fin de establecer las condiciones de trabajo que regirán las relaciones laborales individuales y colectivas, los derechos y obligaciones de las partes, así como impulsar la ejecución de los planes técnico-económicos mediante la gestión administrativa y el amplio desarrollo de la actividad e iniciativa creadora de los trabajadores.

3.31 Cultura Organizacional

Interrelación entre la estructura de creencias, valores, costumbres y formas de manifestarlas y trasmitirlas, así como de actuación de las personas integrantes en situaciones concretas, que condicionan la conducta de sus miembros y que van a caracterizar los procesos y comportamientos individuales, grupales y de la organización, además, de su influencia en las funciones directivas y las decisiones a todos los niveles.

3.32 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.

NOTA Este proceso asegura la formación del trabajador durante su vida laboral, le posibilita promover a cargos de categoría superior y estar preparado para asumir los cambios que se producen en la organización.

3.33 Desempeño laboral adecuado

Rendimiento laboral y la actuación del trabajador, adecuado a los requerimientos establecidos para su cargo y expresa la idoneidad demostrada.

3.34 Desempeño laboral superior

Rendimiento laboral y la actuación superior del trabajador, con alto impacto económico y social, presente y futuro, identificado con las competencias laborales exigidas para su cargo. Este desempeño corresponde a las conductas estratégicas, es decir, a las competencias para lograr la estrategia de la entidad.

3.35 Desempeño organizacional

Capacidad de la organización que armoniza los resultados individuales, grupales y de la propia organización; estimula el rendimiento; reconoce las percepciones de los trabajadores; y expresa las características de las competencias que ésta posee.

3.36 Dirigentes

Persona designada para desempeñar cargos de dirección en la función pública que cumplen los órganos estatales de niveles superiores o intermedios, los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y en las uniones, empresas, entidades empleadoras, otras organizaciones económicas estatales y unidades presupuestadas, con independencia de la denominación que en cada lugar se utilice.

3.37 Disciplina laboral

Acatamiento del orden laboral establecido en cada organización y de la legislación vigente, lo que contribuye a la realización productiva y eficiente del trabajo individual y colectivo.

3.38 Dispensa salarial

Autorización excepcional, emitida por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que un trabajador que pase a desempeñar un cargo diferente al que ocupaba, conserve el salario anterior, si este es superior al que le corresponde en el nuevo cargo, mientras se mantenga en él.

3.39 Documento

Datos que poseen significado y su medio de soporte.

NOTA 1 Así aparece en los apartados 3.7.1 y 3.7.2 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 El medio soporte puede ser papel, disco magnético, óptico o electrónico, fotografía o muestra patrón o una combinación de estos.

NOTA 3 Con frecuencia un conjunto de documentos, por ejemplo especificaciones y registros, se denominan "documentación".

3.40 Efectividad:

Capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera.

NOTA Así aparece en: Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. Vigésima segunda edición. Versión digital www.rae.es/.

3.41 Eficacia

Grado en que se realizan las actividades planificadas y se alcanzan los resultados planificados.

NOTA Así aparece en el apartado 3.2.14 de la NC ISO 9000:2005.

3.42 Eficiencia

Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados.

NOTA Así aparece en el apartado 3.2.15 de la NC ISO 9000:2005.

3.43 Empleo

Labor socialmente útil, remunerada, que es desempeñada por un trabajador.

3.44 Enfoque basado en procesos

La identificación y gestión sistemática de los procesos empleados en la organización y en particular las interacciones entre tales procesos se conoce como "enfoque basado en procesos".

NOTA Así aparece en el apartado 2.4 de la NC ISO 9000:2005.

3.45 Entidad laboral

Organización con personalidad jurídica, constituida conforme a las leyes cubanas, con fines económicos, administrativos, sociales, culturales, u otros definidos en su objeto social y dotada de capacidad legal para establecer relaciones laborales. Comprende a las empleadoras que suministran trabajadores para que presten servicios en otras organizaciones.

3.46 Entidad en aprendizaje permanente

Condición que se alcanza por la organización, cuando demuestra que realiza una actividad formativa continua y se caracteriza por la eficacia en la capacitación y desarrollo del capital humano, con alto impacto en la eficiencia y la calidad.

3.47 Ergonomía

Ciencia aplicada que estudia el sistema integrado por el trabajador, los medios de producción y el ambiente laboral, para que el trabajo sea eficiente y adecuado a las capacidades psicofisiológicas del trabajador, promoviendo su salud y logrando su satisfacción y bienestar.

3.48 Escala de complejidad

Elemento de la organización salarial que establece los diferentes grados de complejidad de los trabajos, adecuados a las características actuales y perspectivas de la economía.

3.49 Escalafón

Documento elaborado por la organización en el que se establece un orden de los trabajadores, según la mayor antigüedad y pueden ser de carácter general y por cargos.

3.50 Estimulación material

Sistema de acciones que interactúan y se integran con la estimulación moral, para motivar a los trabajadores en el logro de la eficiencia y eficacia y en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización. El pago con arreglo al trabajo, por cantidad y calidad, es el elemento principal de la estimulación material.

3.51 Estimulación moral

Sistema de acciones que se realizan para propiciar el desarrollo de la moral socialista en el trabajo y el sentido de pertenencia; reconocer y promover el aporte laboral de los trabajadores en la consecución de los objetivos estratégicos y la elevación de la cultura de la organización, así como la satisfacción individual y colectiva de los trabajadores.

3.52 Estipendio

Ingreso que percibe el trabajador durante el período que se encuentren recibiendo acciones de capacitación aprobadas por la organización.

3.53 Estructura de la organización

Disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones entre el personal.

NOTA 1 Así aparece en el apartado 3.3.2 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 Dicha disposición es generalmente ordenada.

NOTA 3 Representa el sistema organizativo que adopta y con el que actúa la organización.

NOTA 4 Establece un patrón de agrupamiento de las personas, de cómo interactúan, se vinculan, y desempeñan las funciones, se fijan las responsabilidades y coordinan las actividades para lograr el cumplimiento de la misión y la visión de la organización.

3.54 Estudio del trabajo

Registro y examen crítico sistemático de los métodos existentes para llevar a cabo un trabajo con el fin de mejorar la utilización eficiente de los recursos y establecer normas fundamentadas y actualizadas con respecto a las actividades que se están realizando.

NOTA La organización del trabajo exige una labor permanente de estudio y análisis de las distintas actividades del proceso de producción o servicios, para su perfeccionamiento, aún cuando se hayan obtenido resultados superiores.

3.55 Evaluación del desempeño

Medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo, y constituye la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo.

NOTA Comprende la evaluación de la idoneidad demostrada, las competencias laborales, los resultados alcanzados en el cumplimiento de sus funciones, tareas y objetivos, su plan de capacitación y desarrollo individual y las recomendaciones derivadas de evaluaciones anteriores.

3.56 Evaluación del impacto

Evaluación del efecto producido, en la actividad laboral, por una disposición de una autoridad, una actividad, un hecho o suceso, especialmente cuando reviste cierta importancia. Es también, el análisis del resultado de una acción.

3.57 Evidencia objetiva

Datos que respaldan la existencia o veracidad de algo.

NOTA Así aparece en el apartado 3.8.1 de la NC ISO 9000:2005.

3.58 Expediente laboral

Expediente que contiene un conjunto de documentos que se relacionan en la ley, donde aparecen los datos y antecedentes de la historia laboral del trabajador, estando la administración en la obligación de confeccionarlo, actualizarlo y conservarlo en buen estado.

3.59 Fondo de salario

Partida de gasto planificada por cada organización destinada al pago del salario en correspondencia con la cantidad y calidad del trabajo y el promedio de trabajadores.

3.60 Formación por competencias

Proceso de enseñanza-aprendizaje basado en las competencias laborales, que facilita la transmisión de conocimientos, valores y la generación de habilidades, acorde a las actividades del trabajo que se realiza, el cual desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos, en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes.

3.61 Formas y sistemas de pago

Formas de pago son las vías para remunerar el trabajo en función de su naturaleza. Sistemas de pago son las modalidades de las formas de pago que se adoptan en correspondencia con las características técnico-organizativas y la naturaleza del trabajo.

3.62 Funcionarios

Los designados para desempeñar cargos de carácter profesional de complejidad y responsabilidad en la función pública o en las organizaciones de producción, servicios, administración y otras, teniendo atribuciones específicas y alguna esfera de decisión limitada. Pueden organizar, distribuir y controlar la labor de un pequeño grupo de trabajadores.

3.63 Garantía salarial por interrupción laboral

Protección salarial a la que se tiene derecho, cuando excepcionalmente no resulta posible reubicar al trabajador.

3.64 Gestión

Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización.

NOTA Así aparece en el apartado 3.2.6 de la NC ISO 9000:2005.

3.65 Gestión por competencias

Actividades coordinadas para dirigir y controlar una organización con un enfoque basado en las competencias laborales y la capacidad de aprendizaje de los trabajadores. Su objetivo es una organización de calidad y la disposición del colectivo integrado para el logro de los objetivos de la organización.

NOTA Una organización de calidad es aquella que cumple con los requisitos establecidos en el proceso productivo y de prestación del servicio.

3.66 Horas extras

Horas laboradas en exceso de la jornada normal de trabajo o, en su caso, que se haya autorizado y que no revista la forma de doble turno o de habilitación como laborables de los días de descanso semanal.

3.67 Idoneidad demostrada

Principio por el que se rige la administración para la determinación del ingreso de los trabajadores al empleo, su permanencia y promoción, así como su incorporación a cursos de capacitación y desarrollo.

NOTA Comprende el análisis integral de los requisitos establecidos en la legislación vigente en la materia.

3.68 Impacto

Efecto producido en la actividad laboral por un hecho o una disposición de la autoridad competente.

3.69 Inspección

Evaluación de la conformidad por medio de observación y dictamen, acompañada cuando sea apropiado por medición, ensayo-prueba o comparación con patrones.

NOTA Así aparece en el apartado 3.8.2 de la NC ISO 9000:2005.

3.70 Interrupción laboral

Paralización del proceso de trabajo que provoca la inactividad del trabajador durante su jornada laboral o por un período igual o superior a ésta.

3.71 Jornada laboral

Tiempo durante el cual el trabajador cumple sus obligaciones laborales de producción o prestación de servicios, cuya duración normal es de ocho horas diarias y cuarenta y cuatro horas semanales promedio.

3.72 Manual de gestión de capital humano

Documento en el que se compendia lo más sustancial en materia de capital humano, que incluye el alcance del Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano, contiene los procedimientos documentados y registros establecidos para el Sistema, o la referencia a ellos y una descripción de la interacción entre sus procesos.

NOTA Definición teniendo en cuenta lo establecido en el requisito que aparece en el apartado 4.2.2 de la NC ISO 9001:2001.

3.73 Medidas disciplinarias

Las que aparecen en la Ley sobre el Sistema de Justicia Laboral y se utilizan por las administraciones, como acción correctiva, ante actos y conductas violatorias de la disciplina laboral por parte de los trabajadores.

3.74 Mejora continua

Actividad recurrente para aumentar la capacidad para cumplir los requisitos.

NOTA Así aparece en el apartado 3.2.13 de la NC ISO 9000:2005.

3.75 Metas

Conjunto de requisitos detallados de actuación, cuantificados en todo lo que sea posible, aplicables a la organización o a partes de ésta, que tienen su origen en los objetivos y que deben cumplirse para alcanzarlos.

3.76 Misión

Razón de ser de la organización, su encargo social y finalidad que explica su existencia.

3.77 Modo de formación

Vía o método a utilizar mediante el cual se lleva a cabo la acción de capacitación y desarrollo de los trabajadores.

3.78 Necesidades de capacitación

Elemento fundamental que debe determinar la dirección de la organización, para identificar la brecha que existe entre los conocimientos, habilidades y actitudes que presenta cada trabajador y los requerimientos que exige el cargo que desempeña, para elaborar su plan individual de capacitación y desarrollo, a partir de cuya integración se elabora el plan anual de capacitación y desarrollo del capital humano de la organización.

3.79 No conformidad

Incumplimiento de un requisito.

NOTA Así aparece en el apartado 3.6.2 de la NC ISO 9000:2005.

3.80 Objetivo

Algo ambicionado o que se propone alcanzar, se corresponde con la política y estrategia de la organización, y es el fin a que se dirige o encamina una o varias acciones.

3.81 Operario

Persona que directa o indirectamente, a través de los medios de trabajo, modifica, transforma o cambia de estado el objeto de trabajo; aquel que con su labor facilita el funcionamiento de los medios de producción, así como el que cambia de lugar el objeto de trabajo y el producto acabado.

3.82 Organización

Conjunto de personas e instalaciones con una disposición de responsabilidades, autoridades y relaciones.

NOTA 1 Así aparece en el apartado 3.3.1 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 Dicha disposición es generalmente ordenada.

NOTA 3 A lo largo del texto de las normas cubanas del Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano, cuando se utilice el término “organización” se está refiriendo a las entidades laborales. La definición de entidad laboral aparece en la presente Norma Cubana.

3.83 Organización del trabajo

Proceso que integra en las organizaciones al capital humano con la tecnología, los medios de trabajo y materiales en el proceso de trabajo (productivo, de servicios, información o conocimientos), mediante la aplicación de métodos y procedimientos que posibiliten trabajar de forma racional, armónica e ininterrumpida, con niveles requeridos de seguridad y salud, exigencias ergonómicas y ambientales, para lograr la máxima productividad, eficiencia, eficacia y satisfacer las necesidades de la sociedad y sus trabajadores.

NOTA Está sustentada en estudios integrales dirigidos al diseño y rediseño de procesos y perfiles de cargo, al incremento del valor agregado y de los resultados generales de la organización.

3.84 Pagos adicionales

Pagos por trabajar en determinadas condiciones, cargos, actividades, ramas o sectores debido a su importancia económica, o del servicio que se presta, o como reconocimiento a trabajadores por sus aportes excepcionales y significativos al desarrollo económico y social del país y otros factores extracalificatorios.

3.85 Pago por condiciones laborales anormales

Pago que aprueba el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a partir de la determinación de la existencia de riesgos que afectan la integridad de los trabajadores y que puedan provocar enfermedades profesionales o accidentes de trabajo y que no son posibles minimizar, mediante la aplicación de medidas técnicas u organizativas, o ambas, lo cual debe ser rigurosamente avalado por el organismo o entidad nacional que lo solicite.

3.86 Participación de los trabajadores

Principio esencial de dirección que garantiza que los trabajadores tomen parte en las decisiones dirigidas a la elaboración y el cumplimiento de los objetivos y la estrategia de la organización, la búsqueda de las soluciones a los problemas y al cumplimiento de la legislación establecida dada su experiencia. Su aplicación posibilita lograr un total compromiso de los trabajadores y que sus competencias sean aplicadas en beneficio de la organización y de ellos mismos.

3.87 Perfil de competencias

Documento que describe las competencias requeridas para un cargo y expresa la relación de los objetivos estratégicos y metas con las capacidades que debe desarrollar el personal de la organización. Dicho perfil se expresa en un lenguaje de resultados claves y no comprende ni describe necesariamente todas las funciones y tareas del cargo, sólo se centra en aquellos elementos fundamentales.

3.88 Período de prueba

Etapa inicial de la relación laboral en la que el trabajador debe demostrar que reúne los requisitos y posee las cualidades necesarias para el desempeño del cargo que aspira a ocupar, comprueba que las condiciones y características de la organización se corresponden con sus intereses, y por su parte, la administración brinda la información, los medios y las condiciones necesarias para

lograr este propósito y comprueba si el trabajador posee la idoneidad demostrada exigida para el cargo.

3.89 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.

NOTA El plan se analiza y discute con la organización sindical, se aprueba en el Consejo de Dirección de la organización y forma parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

3.90 Plan de carrera

Desarrollo previsto para el trabajador en la organización, lo cual supone el rediseño del cargo, otorgándole mayor nivel de responsabilidad y autoridad en el ejercicio de sus funciones, diversidad de tareas, así como promociones dentro de la organización.

3.91 Planificación de capital humano

Conjunto de actividades del proceso que permiten prever escenarios, evaluar determinadas situaciones, manejar los costos, seleccionar recursos, determinar las etapas y medios, documentar las propuestas y elaborar planes que llevan a la organización a disponer del capital humano necesario para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

3.92 Plantilla de cargos

Documento que contiene la relación de los cargos, con expresión de la cantidad de cada uno de ellos, para garantizar el nivel de actividad y un uso racional de la fuerza de trabajo.

3.93 Plus o diferencia salarial

Diferencia entre el salario de la escala, incrementada en los casos que proceda, y el salario reconocido legalmente a los trabajadores, cuando este es superior.

3.94 Política de empleo

Parte de la política social y económica del Estado, ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; garantiza ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales y cíclicos.

3.95 Política de gestión de capital humano

Determinación y orientación de la alta dirección de la organización relativa a la gestión de capital humano coherente con su política global y estrategia que proporciona un marco de referencia para el establecimiento de sus objetivos y metas, así como los de gestión de capital humano.

3.96 Prevención

Conjunto de acciones o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la organización, con el fin de evitar o disminuir los riesgos en el trabajo, controlar los aspectos e impactos medioambientales, garantizar la salud del trabajador y la calidad del producto que se elabora y el servicio que se presta.

NOTA Definición adaptada del apartado 2.1.13 de la NC 18000:2005.

3.97 Proceso

Conjunto de actividades mutuamente relacionadas o que interactúan, las cuales transforman elementos de entrada en resultados.

NOTA 1 Así aparece en el apartado 3.4.1 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 Los elementos de entrada para un proceso son generalmente resultados de otros procesos.

NOTA 3 Los procesos de una organización son generalmente planificados y puestos en práctica bajo condiciones controladas para aportar valor.

3.98 Procedimiento

Forma especificada para llevar a cabo una actividad o un proceso.

NOTA 1 Así aparece en el apartado 3.4.5 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 Los procedimientos pueden estar documentados o no.

NOTA 3 Cuando un procedimiento está documentado, se utiliza con frecuencias el término “procedimiento escrito” o “procedimiento documentado”. El documento que contiene un procedimiento puede denominarse “documento de procedimiento”.

3.99 Procesos de trabajo

Sucesión en tiempo y espacio de la acción conjunta de las personas, medios de trabajo, materiales, energía e información en el seno del sistema de trabajo, con la finalidad de crear productos de valor y prestar servicios para el usuario o cliente.

NOTA Definición adaptada del apartado 2.4.12 de la NC 18000:2005.

3.100 Programa

Conjunto de acciones planificadas encaminadas al cumplimiento de una meta u objetivo.

3.101 Productividad del trabajo

Grado de eficiencia del trabajo vivo concretada a través de diferentes indicadores. Expresa la relación entre los volúmenes de producción o los resultados alcanzados y los gastos de trabajo en

que se incurre para lograrlo, tomando en consideración la calidad requerida y el nivel medio de habilidad e intensidad que existen en la sociedad.

3.102 Puesto de trabajo

Zona o lugar en que se ejecuta la actividad laboral por un trabajador o grupo de trabajadores equipados con instrumentos y medios de trabajo necesarios para su realización.

3.103 Reclutamiento

Proceso que identifica, prepara, motiva y atrae el potencial humano para su posible selección con vista a desempeñar determinados cargos en la organización.

3.104 Registro

Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de actividades desempeñadas.

NOTA 1 Así aparece en el apartado 3.7.6 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 Los registros pueden utilizarse, por ejemplo, para documentar la trazabilidad y para proporcionar evidencia de verificaciones, acciones preventivas y acciones correctivas.

3.105 Registro de personal

Registro de los trabajadores de una organización o de personas sin vínculo laboral con ella, que permite definir las posibilidades de reemplazo en cada cargo, o la ubicación en los de nueva creación, para hacer frente a las bajas, promociones, planes de capacitación y desarrollo, jubilaciones, ampliación de la plantilla y cambios en las estrategias de la organización.

3.106 Reglamento Disciplinario Interno

Reglamento Disciplinario de cada organización y constituye el complemento, de las disposiciones de aplicación general en materia de disciplina, que tiene como objetivo fortalecer el orden laboral, la educación de los trabajadores y el enfrentamiento a las indisciplinas e ilegalidades en ocasión del desempeño del trabajo.

3.107 Relación laboral

Relación que se establece entre el trabajador, de una parte y la administración de la organización, por la otra, y se formaliza mediante el contrato de trabajo.

3.108 Requisitos

Necesidad o expectativa establecida, generalmente implícita u obligatoria.

NOTA 1 La definición aparece en el apartado 3.1.2 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 Se utilizan en la implantación de un Sistema de Gestión, con el propósito de la certificación y como una referencia para la mejora continua del funcionamiento de la organización.

3.109 Requisitos de calificación

Exigencias y requisitos que se establecen para desempeñar un cargo.

3.110 Salario

Parte del producto nacional que se distribuye a los trabajadores de forma individual, atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo aportado, según las condiciones económicas de cada momento histórico. Comprende lo percibido por el trabajador, por rendimiento, unidad de tiempo, pagos adicionales, trabajo extraordinario, laborar en día de conmemoración nacional y feriados, y vacaciones anuales pagadas.

3.111 Salario básico

Remuneración que comprende la tarifa de la escala salarial, más los pagos adicionales establecidos legalmente, y se utiliza en los casos previstos en la legislación.

3.112 Salario escala

Cantidad de dinero, en moneda nacional de curso legal, que corresponde a cada grupo de la escala de complejidad.

3.113 Salario medio

Medida normal que se usa para describir el nivel salarial de los trabajadores de la organización o de un grupo en un período de tiempo determinado, generalmente un año. Puede expresarse como: salario medio mensual, por horas o por días. Se calcula como la suma de los salarios percibido por todos los trabajadores de la organización o de un grupo, dividido por el promedio de trabajadores de la organización o grupo.

3.114 Salario mínimo

Cantidad de dinero, en moneda nacional de curso legal, definida para el primer grupo de la escala de complejidad.

3.115 Salario móvil

Parte del salario que devengan los trabajadores y que su cuantía depende del cumplimiento de normas, trabajo extraordinario y sistemas de pago.

3.116 Salario promedio

Salario que como promedio recibe el trabajador durante un período de tiempo establecido y se paga en las situaciones previstas en la ley.

3.117 Satisfacción del usuario o cliente

Percepción del usuario o cliente sobre el grado en que se han cumplido sus requisitos.

NOTA 1 Definición adaptada del apartado 3.1.4 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 Las quejas de los usuarios o clientes son un indicador habitual de una baja satisfacción del usuario o cliente, pero la ausencia de las mismas no implica necesariamente una elevada satisfacción del usuario o cliente.

NOTA 3 Incluso cuando los requisitos del usuario o cliente se han acordado con el mismo y éstos han sido cumplidos, esto no asegura necesariamente una elevada satisfacción del usuario o cliente.

3.118 Seguridad y salud en el trabajo

Actividad orientada a crear las condiciones, capacidades y cultura de prevención para que el trabajador y su organización desarrollen la labor eficientemente y sin riesgos, procurando condiciones ergonómicas, evitando sucesos que originen daños derivados del trabajo, que puedan afectar su salud e integridad, al patrimonio de la organización y al medio ambiente.

NOTA Definición adaptada del apartado 2.1.16 de la NC 18000:2005.

3.119 Selección e integración

Capacidad del sistema para captar, seleccionar, capacitar, promover, evaluar y estimular a las personas de acuerdo a los valores de la organización laboral, para su integración.

3.120 Servicio social

Cumplimiento del deber elemental de los que alcanzan los conocimientos en los niveles superiores y medio superior de la educación, de poner estos conocimientos al servicio de la sociedad de acuerdo con el planteamiento y prioridades que de las tareas de desarrollo económico y social determine el Gobierno.

3.121 Sistema

Conjunto de elementos mutuamente relacionados o que interactúan.

NOTA 1 Así aparece en el apartado 3.2.1 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 Generalmente comprende un conjunto de elementos o principios, sobre una materia, racional y mutuamente relacionados o que interactúan ordenadamente, contribuyendo a determinado objeto.

3.122 Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano

Sistema que integra el conjunto de políticas, objetivos, metas, responsabilidades, normativas, funciones, procedimientos, herramientas y técnicas que permiten la integración interna de los procesos de gestión de capital humano y externa con la estrategia de la organización, a través de competencias laborales, de un desempeño laboral superior y el incremento de la productividad del trabajo.

3.123 Sistema de trabajo

Conjunto de elementos, mutuamente relacionados o que interactúan, como capital humano; los equipos y materiales; la organización del trabajo, incluyendo las condiciones de trabajo y la

seguridad e higiene junto a las exigencias ergonómicas; la organización de la producción y de la prestación de servicios, así como el aprovisionamiento y la distribución.

3.124 Sistema salarial

Sistema integrado por los elementos siguientes: escala de complejidad; calificadores de cargos; tarifas salariales; pagos adicionales y forma y sistema de pago, mutuamente relacionados o que interactúan.

3.125 Tarifa salarial

Cantidad de dinero, en moneda nacional de curso legal, definida para cada grupo de complejidad de la escala salarial.

3.126 Técnico

Persona que aplica los conocimientos y métodos científicos a problemas tecnológicos, agrícolas, de maquinarias, del transporte, la construcción e industriales, económicos y sociales, entre otros; realizan tareas técnicas relacionadas con la investigación, el desarrollo y la práctica científica; ejercen funciones educativas, de salud, jurídicas y otras actividades similares que exigen la formación profesional adquirida en universidades, institutos de enseñanza técnica, politécnicos o instituciones similares.

3.127 Tiempo de servicios

A los fines del régimen de seguridad social se considera tiempo de servicios el laborado en cualquier rama, sector o actividad laboral, ya sea civil o militar y en cualquier período de tiempo, ya sea antes o después del triunfo de la revolución y se determina por los medios de prueba que deben constituirse conforme a las normas que se establecen en la ley.

NOTA Cuando hay simultaneidad en los tiempos de servicios sólo se reconocen una vez.

3.128 Trabajador administrativo

Persona que desarrolla, bajo dirección, funciones y tareas administrativas, así como cualquier otra tarea vinculada directa o indirectamente con la administración de la organización.

EJEMPLO Llevar registros, mantener al día ficheros y archivos, escribir a máquina, llevar libros de contabilidad, reunir y procesar datos.

3.129 Trabajador de servicios

Persona que de manera regular y continua satisfacen las necesidades personales y sociales, brindando un servicio interno o externo,

EJEMPLO Limpiar muebles o inmuebles; repartir artículos de uso y consumo, correo, mensajes, paquetes y documentos a oficinas y domicilios; atender el servicio telefónico, telegráfico y de comunicaciones en general; almacenes; servicio de tintorería; vender mercancías en comercios; servicio gastronómico; servicio de barbería y peluquería; aplicar cosméticos; operar ascensores; lustrar calzado; y otros similares.

3.130 Trabajador disponible

Trabajador que su plaza ha sido amortizada debido a procesos de reestructuración o redimensionamiento en el sistema empresarial; cambios estructurales o institucionales en la organización del estado, empresas, uniones y otras organizaciones, o extinción o fusión de ellas; disminución del nivel de actividad por causas de índole económica; aplicación del multioficio u otros estudios y medidas de organización del trabajo o de la producción, que es necesario reubicar para lograr la más adecuada utilización de la fuerza de trabajo.

3.131 Trabajador interrupto

Trabajador que tiene inactividad en la labor durante su jornada laboral o por un período igual o superior a esta, provocada por la paralización del proceso de trabajo debido a las causas generales establecidas en la ley o por las causas específicas atendiendo a las características de la producción o prestación de servicios, lo cual se incluye en el Convenio Colectivo de Trabajo.

3.132 Trabajo

Resultado de la actividad racional del hombre aplicado a la producción de bienes materiales, la comercialización y la prestación de servicios, transformando las materias primas y materiales, y en general interactuando con la naturaleza y la realidad que lo rodea.

3.133 Trabajo extraordinario

El laborado por iniciativa de la administración de la organización, en exceso de la jornada normal de trabajo o, en su caso, de la jornada que se haya autorizado. Puede adoptar la forma de doble turno, de horas extras o de habilitación como laborables de los días de descanso semanal.

3.134 Trazabilidad

Capacidad para seguir la historia, la aplicación o la localización de todo aquello que está bajo consideración.

NOTA Así aparece en el apartado 3.5.4 de la NC ISO 9000:2005.

3.135 Vacaciones anuales pagadas

El derecho que tienen los trabajadores de disfrutar de un mes de vacaciones pagadas, considerado de treinta días naturales, por cada once meses de trabajo efectivo, y puede otorgarse por períodos de treinta, veinte, quince, diez o siete días.

NOTA El tiempo acumulado y la cuantía de la retribución se determinan multiplicando por el 9,09 por ciento, los días efectivamente laborados y los salarios percibidos.

3.136 Validación

Confirmación mediante la aportación de evidencia objetiva de que se han cumplido los requisitos para una utilización o aplicación específica prevista.

NOTA 1 Así aparece en el apartado 3.8.5 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 El término “validado” se utiliza para designar el estado correspondiente.

NOTA 3 Las condiciones de utilización para la validación pueden ser reales o simuladas.

3.137 Valores

Principios morales, éticos, patrióticos, de solidaridad humana; preferencias culturales; espíritu de sacrificio y actitudes psicológicas que guían los juicios de las personas y su comportamiento en función de un desempeño laboral superior y de los resultados de la organización.

3.138 Verificación

Confirmación mediante la aportación de evidencia objetiva de que se han cumplido los requisitos especificados.

NOTA 1 Así aparece en el apartado 3.8.4 de la NC ISO 9000:2005.

NOTA 2 El término “verificado” se utiliza para designar el estado correspondiente.

3.139 Visión

Valores y aspiraciones genéricas de la organización.

Bibliografía

[1] Cuba, Ley No. 1254, de 2 de agosto de 1973, de Servicio Social.

[2] Cuba, Ley No. 13, de 28 de diciembre de 1977, de Protección e Higiene del Trabajo.

[3] Cuba, Ley No. 24, de 28 de agosto de 1979, de Seguridad Social.

[4] Cuba, Ley No. 49, de 28 de diciembre de 1984, Código de Trabajo.

[5] Cuba, Decreto Ley No. 176, de 15 de agosto de 1997, Sistema de Justicia Laboral

[6] Cuba, Decreto Ley No. 197, de 15 de octubre de 1999, sobre relaciones laborales del personal designado para ocupar cargo de dirigentes y funcionarios

[7] Cuba, Decreto Ley No. 234, de 13 de agosto de 2003, sobre la maternidad de la mujer trabajadora

[8] Cuba, Resolución No. 5, de 30 de abril de 1993, del MTSS, sobre el adiestramiento laboral.

[9] Cuba, Resolución No. 8, de 1 de marzo de 2005, del MTSS, Reglamento General de Relaciones Laborales

[10] Cuba, Resolución No. 26, de 12 de enero de 2006, del MTSS, Reglamento General sobre la Organización del Trabajo.

[11] Cuba, Resolución No. 27, de 12 de enero de 2006, del MTSS, Reglamento General sobre la Organización del Salario.

[12] Cuba, Resolución No. 28, de 12 de enero de 2006, del MTSS, sobre el proceso de implantación de los nuevos calificadores de amplio perfil.

[13] Cuba, Resolución No. 29, de 12 de enero de 2006, del MTSS, Reglamento sobre la Capacitación y Desarrollo de los Recursos Humanos.

[14] Cuba, Resolución No. 187, de 21 de agosto de 2006, del MTSS, sobre la jornada y horario de trabajo.

[15] Cuba, Resolución No. 188, de 21 de agosto de 2006, del MTSS, sobre los Reglamentos Disciplinarios Internos.

[16] Cuba, Resolución No. 21, de 17 de abril de 2007, del MTSS, sobre la evaluación del desempeño.

[17] Cuba, 2006, MTSS, Modelo de Gestión Integrada de los Recursos Humanos.

[18] Cuba, Armando Cuesta Santos, La Habana 2005, Editorial Academia, Tecnología de Gestión de Recursos Humanos.