

## **Taller Provincial: “Hacia un modelo cubano de gestión integrada de capital humano”.**

**Provincia: La Habana.**

**Sede: Teatro Averoff.**

**Auspiciado por: GECYT, CITMA, MTSS, Universidad Agraria.**

**Fecha: 16 de julio de 2008**

Se inicia el programa del Taller, a las 9:40 a.m.; con la participación de 100 colegas. Representados 22 ministerios u organismos, entre ellos 35 empresas. La apertura estuvo a cargo del Lic. Raúl Marchante Castellanos, Director de Trabajo en la provincia. Explicó en síntesis el orden del programa.

Seguidamente la **Lic. Tania Alfonso González, delegada del CITMA** en el territorio, dió la bienvenida a los participantes y presentó a la presidencia del taller integrada por los siguientes compañeros:

- MsC. Calor MateU Pereira, viceministro de Trabajo y Seguridad Social.
- Lic. Tomás Amarán Díaz, Director de Trabajo y Seguridad Social en la provincia.
- Lic. Raúl Marchante Castellanos, subdirector de OTS de la provincia de Trabajo.
- Ing. Armando Gutiérrez Serrano, director OTN de la provincia
- Dra. Diana Salazar Fernández, Coordinadora general de la RED CH de GECYT,
- Lic. Rosa María Hernández Marrero, secretaria ejecutiva del GPP.

A continuación el Dra. Diana Salazar presentó el foco del Taller, enfatizó que la Red CH no es un ministerio, es una organización social proactiva para contribuir a la gestión del conocimiento sobre el modelo cubano de gestión del capital humano. Explicó que esta es una experiencia de integración de diferentes organismos estratégicos en el país y que el tema debe tratarse a fondo, con compromiso para transformar la realidad en las organizaciones cubanas. Recalcó que es necesario realizar un ejercicio conciente de desarrollo intelectual para llenar el maletín cardio-cerebral.

Siendo las 9:55 a.m. Lic. Raúl Marchante Castellanos, Subdirector de Trabajo y Seguridad Social en la provincia hace la presentación del video debate, basado en la conferencia del Ministro del Trabajo y Seguridad Social, Dr. Alfredo Morales Cartaza e invitó a profundizar en el análisis de los temas que se tratan en el video.

A las 9:57 se inicia la proyección del video con la calidad de audio e imagen requeridas y concluye a las 10:37pm.

Para abrir el debate el Lic. Raúl Marchante expresa la importancia de este, invita a plantear experiencias, dudas, actualizar algunas informaciones tratadas en la video-conferencia porque esta data del 2 de marzo de 2007.

Siendo las 10:40 a.m. se abre el debate con un total de **14 intervenciones** entre gestores y empresarios, además de invitados y coordinadores, que a continuación resumimos.

1. Pedro Borges, director RH de la empresa de confecciones Ariguanabo: La posibilidad de que se cree un grupo asesor en la provincia para que se aclaren dudas y poder confrontar las acciones realizadas. Para las ISO 9000 tenemos auditores internos y si existen auditores en la OTN que nos puedan ayudar.
2. Armando Gutiérrez, director de la OTN: Expresa que la oficina está en disposición de prestar sus servicios a las organizaciones que lo requieran. Refiere la dirección, el teléfono de la oficina, así como el correo electrónico personal para solicitar el servicio de adquirir las NC 3000. El curso de auditores estamos en disposición de coordinar con los compañeros del ININ.
3. Diana Salazar de GECYT explica que en esta semana se está dando el curso de formación de auditores para las 3 entidades primeras en certificarse (MTSS, MAC y GECYT). ¿Cuántos tienen las NC 3000? 9 (10%).

A continuación la coordinadora de la RED capital Humano, estimuló a que la 3ra persona que interviniera recibiría un servicio especial de la OTN.

4. Rodolfo Pérez Vera de la empresa de Tabaco Torcido de la Habana: Estamos hace un mes en la implantación de las NC 3000 y realmente necesitamos del apoyo de todos los compañeros que nos lo puedan brindar.
5. Rafael del Río del sectorial de comercio y servicios: Tiene 3 preocupaciones. Interpretación de la alta dirección en la misión de gestionar el capital humano. El área de RH está muy desvinculada de la dirección. El conocimiento del objeto social de la empresa es también un problema no sólo en el área de RH sino en las propias direcciones. La evaluación del desempeño es necesario darle esa responsabilidad a personas bien preparadas.
6. Luis Alberto Manzano, director del IPEL: Notas tomadas del estudio del video llaman la atención en la falta de alineación de GRH con la estrategia empresarial. Se incorporan personas sin un sentido estratégico, sin las condiciones y requerimientos necesarios. Hay que alinearse. El ministro insiste en que las personas no son recursos, sino portadores, para saber que portan hay que conocerlos bien para poder gestionar su conocimientos. El cambio de mentalidad no puede ser una ley sino un proceso. En el centro del modelo están las competencias y esto pasa por una etapa de la idoneidad demostrada.
7. Raúl Marchante, subdirector de TSS en la Habana: La alta dirección no se sienten vinculados al área de RH, ¿cómo ustedes conciben que debe lograrse esto? ¿Cómo se diseña la estrategia empresarial para que exista esa alineación? La eficiencia tiene que estar relacionada con el conocimiento de los trabajadores de los objetivos a lograr.
8. Pedro Borges, director RH de confecciones Ariguanabo: Se necesita un cambio de mentalidad partiendo por los mismos gestores de CH.

Respondiendo a las preguntas formuladas, la estrategia de CH debe partir del trabajo de la dirección de CH, sobre la base de la estrategia empresarial.

9. Iris Palenzuela del CENSA: Nos da alegría haber visto el video del ministro, desde el 2005 trabajamos en la gestión del CH. Consideramos que tenemos experiencias positivas como que desde el mismo comienzo los directivos se involucraron en los cambios, no todos de una vez, pues habían algunos que se resistían a los cambios pero poco a poco después de 3 años ya se ven los resultados. En nuestro Centro en la estrategia general un ARC es la de CH con sus objetivos estratégicos. En cada proceso de GCH se involucran las demás áreas, antes nos decían que RH seleccionaba a los trabajadores, hoy las direcciones de todo el Centro sienten que ellos seleccionan porque participan en el proceso de las entrevistas, verificaciones. Brindamos nuestras experiencias a todo el que quiera aceptarlas.
10. Raúl Marchante, subdirector de TSS en la Habana: La organización del trabajo es un tema que se está analizando mucho y quisiera conocer cómo lo perciben.
11. Juan C. Collazo, vicedirector del MINAL: Me alegra escuchar estas experiencias, hay que trabajar mucho en la preparación para asimilar el cambio, dirigirlo esencialmente a los directivos. Sobre los temas de organización hay que reconocer que falta mucho por hacer y que nos estamos preparando.
12. Michelena director RH empresa: Yo soy de la alta dirección de la empresa y ese espacio hay que ganarlo con la preparación, con nosotros hay que contar para todos los problemas relacionados con el capital humano.
13. Mariela Guerrero de Astilleros "Roberto Nodarse": La aplicación del PE ayuda mucho en la implantación del SGICH porque obliga a hacer referencia en la NC 3000 y de esta forma al implantar el sistema la alta dirección se involucra.
14. Rosa Ma. Hdez. secretaria ejecutiva del Grupo Provincial de Perfeccionamiento: Explica cómo se encuentra representado el perfeccionamiento en la Habana. Cuenta con 48 en PE y 10 en proceso. Presentes en el taller 10 empresas que tienen el expediente aprobado del PE y 5 en proceso, es decir en total en el taller hay 15 que están montadas en el sistema del perfeccionamiento empresarial, son las que tienen mejores condiciones para implantar el sistema de gestión
15. Tania Alfonso, delegada del CITMA: Refiere que lo hasta el momento expresado debe concretarse en acuerdos:
  - Que la OTN coordine un curso de auditores en las NC 3000.
  - Que en la RED formen parte los directivos de las empresas y entidades
  - Impulsar que las empresas y entidades de la provincia para que obtengan las NC 3000.

Raúl Marchante, subdirector de TSS en la Habana plantea que si alguien tiene dificultades en la provincia para adquirir las NC3000 que se lo comunique para ayudarlo en lo que resulte necesario.

Se concluye el debate a las 11:25 a.m. y se procede a dar paso al panel.

A las 11:25 a.m. se da inicio al Panel “Experiencias en la Gestión Integrada del Capital Humano” presidido por Luis Alberto Manzano que actuó como moderador. Este realiza la presentación de los panelistas, sus respectivas ponencias y explica la técnica de moderación para controlar el tiempo del que

Panel “Experiencias en la Gestión Integrada del Capital Humano” integró 4 ponentes: disponen.

1. **MSc. Iris I. Palenzuela Páez del CENSA:** “Sistemas de Pago por resultados en el Centro Nacional de Sanidad Agropecuaria del MES”.
2. **Ing. Pedro Borges:** “Estudios de Organización del Trabajo en la Empresa de Confecciones Ariguanabo”.
3. **Gervasio Hipólito Vidal Veiga** de la Universidad Agraria: “El sistema de gestión del Capital Humano en la UNAH”
4. **Eduardo Cuesta de la UNAH:** “El sistema de superación y capacitación de cuadros de la provincia La Habana”.

**Luis Alberto Manzano, Sub director del IPEL,** moderó y dirigió el debate, se realizaron 4 intervenciones.

A las 12:00 a.m. el moderador abrió el debate, con la participación de **4 compañeros** cuyas intervenciones a continuación son resumidas:

1. Rafael del Río del sectorial de comercio y servicios: En la primera ponencia presentada, no existe una penalidad cuando no se cumple con el trabajo al salario básico sino a la estimulación.
2. Mariela Guerrero de Astilleros. De esa misma ponencia quisiera saber quienes son los compañeros que certifican la estimulación y coincido con el planteamiento del compañero anterior.
3. Luis Alberto Manzano. ¿Cómo sintonizan estos indicadores de la ponencia del Stma. de pago con la ED?
4. Rafael del Río del sectorial de comercio y servicios: Los niveles de control desde los niveles centrales no se ven en el sistema de evaluación a los cuadros.

Respuestas:

Iris Palenzuela del CENSA: Esta propuesta ha sido aprobada por el MES. Lo que pantea la Res. 9 es que no se afecte el salario básico de los trabajadores, sino estimular el buen hacer, la calidad de los resultado con un estímulo salarial. Quien certifica es el director del área, y en el caso del pago por encima del 25% lo aprueba el director general. La ED es básica en el sistema de estimulación. El plan anual con sus objetivos se desagrega mensualmente a cada trabajador y se evalúa como uno de los indicadores para obtener la estimulación. Ya pasamos la 1ra. fase y recibimos muy buenas referencias de parte de los directivos y trabajadores.

Eduardo Cuesta UNAH: Tiene razón el planteamiento sobre la evaluación de los cuadros e indiscutiblemente hay que trabajar en un sistema que resuelva ese problema.

Pedro Borges de la Empresa de Confecciones Ariguanabo: La evaluación de los cuadros por competencias ayudará en eso, vamos a saber lo que le hace falta para el desempeño en el lugar que ocupa.

A la 12:13 pm se concluye el panel por parte del moderador realizando una síntesis de los principales temas abordados que reflejan el trabajo que se realiza en el territorio en cuanto a la gestión del capital humano. Agradeció a los ponentes por su desempeño, así como a los organizadores del taller.

A las 12:15 p.m. la MSc. Margarita Rodríguez Ariosa, consultora de GECYT, hace la presentación de la multimedia en CD entregada a todos los participantes. Se mostró el contenido de información, libros, imágenes, ponencias de lo ya logrado mediante los talleres anteriores, que además aparecen en la página WEB de la RED CH, lo que servirá de base documental para el aprendizaje colaborativo y a la actividad gestora de la RED.

Propuestos coordinadores provinciales de la REDCH

1. Luis Alberto Manzano, Subdirector Docente del IPEL, [ipel@ipel.mtss.cu](mailto:ipel@ipel.mtss.cu) (responsable)
2. Lic. Raúl Marchante Castellanos, subdirector de OTS, [salario@dpth.mtss.cu](mailto:salario@dpth.mtss.cu)
3. Lic. Gervasio Hipólito Vidal Veiga de la Universidad Agraria, [gervasio@isch.edu.cu](mailto:gervasio@isch.edu.cu)
4. Tec. Maria de los Angeles Rivero, del CITMA. [mdangeles@citmahabana.cu](mailto:mdangeles@citmahabana.cu)

A la 12:25 p.m., se procede a presentar la relatoría del Taller por la MSc. Ileana Hernández Darías, especialista de GECYT. Comenzó haciendo un reconocimiento a la labor realizada por los las diferentes instituciones que trabajaron coordinadamente. Realizó un resumen de la relatoría, invitó a todos los participantes del taller a enredarse en la acepción positiva de la palabra.

A la 12:30 p.m., como cierre del taller, usó de la palabra el viceministro Carlos MateU de Trabajo y Seguridad Social. Entre sus principales planteamientos estuvieron: Agradeció la realización del Taller, la calidad de las ponencias presentadas. El principal objetivo de este trabajo es lograr mayor eficiencia en la gestión organizacional. Estudiar el discurso de Raúl, recoge aspectos relevantes para la GCH. La provincia Habana es muy rica por la diversidad de sectores de la producción y los servicios que abarca, la amplitud y la diversidad es una de sus fortalezas.

Sobre los sistemas de pago cada uno debe aplicar según sus condiciones y el tipo de trabajo. Sabemos que el salario aún no resuelve las necesidades de los trabajadores, el salario se está analizando. Los sistemas de pago son para estimular la eficiencia, la productividad. Los directores no asimilan las cosas por decreto, el área de CH tiene que mostrar lo que aporta, el impacto que se percibe por su gestión.

En la ponencia sobre los cuadros considero que ese es un problema fundamental, no por gusto el Ché dijo que el cuadro es la columna vertebral de la revolución. Nuestros jefes carecen de las competencias genéricas, son muy buenos profesionales pero no saben comunicar, dirigir. La superación durante muchos años se midió por la cantidad de cursos y no por los resultados que

aportan esos cursos. Hay que identificar a las personas desde que entran y hacerles su plan de aprendizaje. El tema de la capacitación todavía es débil, tiene muchas grietas. Hay métodos de cómo medir impactos de la capacitación y no los aplicamos. Hay que evaluar si un curso de formación se corresponde con las funciones, si después se aplica e impacta en la efectividad de la organización. La estrategia de la empresa es una que integra la gestión empresarial a ella. Sobre el curso de auditores internos ya está comenzando en esta semana y se seguirá desarrollando paulatinamente. El técnico medio en GRH comienza en septiembre. Una empresa que tenga las ISO 9000 está más preparada para asimilar el SGICH.

El modelo cubano está por desarrollarse, parte de un embrión, en 1 año a 2 debe fortalecerse. Lo que circule por la RED CAPITAL HUMANO no es el criterio oficial del MTSS, son los criterios, ideas de aquellos gestores, estudiosos que van integrando este proyecto. En todos los procesos que se implementen hay que lograr la participación de los trabajadores. Pido que estudien el discurso de Raúl porque hay aspectos relevantes para la GCH. La provincia Habana es muy rica por la diversidad de sectores de la producción y los servicios que abarca, la amplitud y la diversidad es una fortaleza.

Felicité a los coordinadores seleccionados, los estimuló para que sean de los mejores en impulsar el desarrollo de la provincia.

A la 1:05 p.m. cierra el taller.



GECYT- CITMA- MTSS-Universidad , Convocan al  
14to Taller Provincial  
"HACIA UN MODELO CUBANO DE GESTIÓN INTEGRADA DEL  
CAPITAL HUMANO "

Fecha: **miércoles 16 de Julio de 2008**

Lugar: Castillo de Averoff, sede Gob. Provincial

	<b>PROGRAMA</b>
<b>9:00-10:00</b>	<b>Acreditación , Café de Bienvenida</b>
	<b>I Sesión</b>
<b>10:00-10:10</b>	Presentación de la presidencia, palabras de bienvenida y del programa <b>Lic. Tania Alfonso González. Delegada del CITMA</b>
<b>10:10-10:20</b>	Presentación del foco del taller. <b>Dra. Diana Salazar Fernández, Coordinadora de la REDCH, GECYT</b>
<b>10:20-11:05</b>	<b>Video-conferencia</b> <b>"Modelo cubano de gestión integrada del capital humano"</b> <b>DrC. Alfredo Morales Cartaya. Ministro del Trabajo y Seguridad Social</b> Presentación del video y conducción del debate <b>Lic. Raúl Marchante Castellanos. Dirección de Trabajo</b>
<b>11:05-11:30</b>	<b>Debate</b>
	<b>II Sesión</b>
<b>11:30-12:00</b>	<b>Panel: " Experiencias en la gestión integrada del capital humano"</b> 5. <b>MSc. Iris I. Palenzuela Páez del CENSA:</b> "Sistemas de Pago por resultados en el Centro Nacional de Sanidad Agropecuaria del MES". 6. <b>Ing. Pedro Borges:</b> "Estudios de Organización del Trabajo en la Empresa de Confecciones Ariguanabo". 7. <b>Gervasio Hipólito Vidal Veiga</b> de la Universidad Agraria: "El sistema de gestión del Capital Humano en la UNAH" 8. <b>Eduardo Cuesta de la UNAH:</b> "El sistema de superación y capacitación de cuadros de la provincia La Habana".  <b>Luis Alberto Manzano, Sub director del IPEL, moderó y dirigió el debate, se realizaron 4 intervenciones.</b>
<b>12:00-12:20</b>	<b>Debate</b>
<b>12:20- 12:30</b>	<b>Presentación del CD, RED Capital Humano</b> <b>MSc. Margarita Rodríguez Ariosa , GECYT</b>
<b>12:30 - 12:35</b>	<b>Relatoría</b> <b>MSc. Ileana Hernández Darías, GECYT</b>
<b>12:35-13:00</b>	<b>CONCLUSIONES</b> <b>MSc. Carlos MateU Pereira</b> <b>Viceministro de Trabajo y Seguridad Social</b>