

Implementación del procedimiento para actualizar la demanda de fuerza de trabajo calificada en función del desarrollo local en La Palma

Implementation of the procedure to update the demand for qualified workforce based on local development in La Palma

Dr.C. Tania Vargas Fernández¹

MSc. Alina Hernández Martín²

¹Doctora en Ciencias Económicas. Profesora Titular del Centro de Estudios de Dirección, Desarrollo Local, Turismo y Cooperativismo (CE-GESTA). Universidad de Pinar del Río. Cuba.

E-mail: tvargas@upr.edu.cu

²Master en Dirección. Subdirectora de capacitación de la Dirección Provincial de Trabajo Pinar del Río. Cuba. E-mail: alina.hernandez@dptpr.mtss.cu

MARDELTUR 2019 - XI Encuentro Internacional de Administración Pública y Desarrollo Local

Resumen

El trabajo que se propone brinda un estudio sistémico de la situación actual que presenta el proceso de actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada. Para desarrollar un estudio más profundo y detallado se seleccionó al municipio La Palma, de la provincia Pinar del Río, por estar implicado en la elaboración de la Estrategia de Desarrollo Local y presentar dificultades constatadas con anterioridad en la formación e inserción laboral de profesionales y técnicos a partir de la mala planificación realizada por las entidades estatales. El objetivo general de la investigación es diseñar un procedimiento que permita la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada por parte de los

empleadores del municipio en función del desarrollo local, lo cual trazó las pautas necesarias para recrear los referentes teóricos metodológicos sobre el objeto de la investigación. El diagnóstico realizado permitió determinar las fortalezas y debilidades con respecto al objeto de estudio. A partir de los referentes teóricos del tema y de los resultados del diagnóstico, se elaboró un procedimiento compuesto por cuatro etapas y diez pasos, que permitirá a los empleadores de un municipio la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada en función del desarrollo local, lo cual constituye un aporte a las normativas existentes pues tiene en cuenta otros indicadores para la determinación de graduados de los diferentes niveles de formación.

Palabras clave: Procedimiento, demanda, fuerza de trabajo calificada, desarrollo local

Abstract

The proposed work provides a systemic study of the current situation presented by the process of updating the demand for skilled labor. In order to develop a deeper and more detailed study, the municipality of La Palma, in the province of Pinar del Río, was selected because it was involved in the preparation of the Local Development Strategy and presented previously noted difficulties in the training and employment of professionals and technicians. from the bad planning carried out by the state entities. Taking into account this panorama, it was identified as a scientific problem that the demand for skilled labor is not identified in terms of the real needs of the municipality's economy, which prevents its formation with sufficient time, limiting local development. The general objective of the research is to design a procedure that allows the updating of the demand of skilled workforce by the employers of the municipality based on local development, which laid out the necessary guidelines to recreate the methodological theoretical references on the object of the investigation. The diagnosis made allowed to determine the strengths and weaknesses, as well as the factors in favor and limiting with respect to the object of study. Based on the theoretical referents of the subject and the

results of the diagnosis, a procedure was elaborated consisting of four stages and ten steps, which will allow the employers of a municipality to update the demand for skilled workforce based on local development , which constitutes a contribution to the existing regulations because it takes into account other indicators for the determination of graduates of the different levels of training.

Keywords: *Procedure, demand, qualified work force, local development*

Introducción

Planificar la Fuerza de Trabajo Calificada (FTC) para proyectar la formación de profesionales, técnicos y obreros en función del desarrollo local, así como su ubicación en un mercado laboral competitivo no es un fenómeno exclusivo de Cuba. No obstante, en las condiciones actuales, este proceso reviste gran importancia en el país por las transformaciones económicas y sociales que vive, donde garantizar la satisfacción de las necesidades de fuerza de trabajo en las entidades laborales, pero a su vez la posibilidad de continuidad de estudio para los jóvenes, se convierte en una dicotomía.

Según planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las inversiones en el desarrollo del recurso humano implican la necesidad de una planificación estratégica en el largo plazo y sientan las bases para un cambio estructural inspirado en políticas en función del desarrollo económico. Por lo tanto, la necesidad de invertir en recursos humanos tendrá que ser incorporada en la futura trayectoria de desarrollo deseada (OIT, 2012). Esta afirmación está muy relacionada con la planificación de la fuerza de trabajo calificada que en Cuba está establecida desde el año 1997, primero, a través del Ministerio de Economía y Planificación y en la actualidad por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social¹.

La intención fundamental de la formación de fuerza de trabajo calificada es la satisfacción de la demanda que realizan las entidades laborales, a partir de la

¹ MTSS: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Organismo rector de la política laboral y salarial de Cuba, que regula todo lo relacionado con la planificación para la formación y distribución de la fuerza de trabajo calificada.

identificación de las necesidades de graduados. Esto debe contribuir de manera directa al crecimiento desde el punto de vista económico de las instituciones. Con relación a esto, Hidalgo y Cribeiro (2011) consideran que la sostenibilidad económica del proyecto social depende de la mayor eficacia de la inversión en conocimientos, en términos de incremento de la productividad del trabajo y de su aporte al crecimiento.

La demanda en Cuba se proyecta para períodos de diez años, lo que dificulta aún más la predicción de las necesidades de graduados a largo plazo. Tiene un carácter institucional, pues el proceso de balance de FTC es responsabilidad de todos los organismos y cada uno debe realizar anualmente un estudio integral de su fuerza de trabajo, y establecer como elementos básicos de punto de partida para identificar las necesidades de graduados, la plantilla de cargos que tiene aprobada esa entidad, la caracterización de los trabajadores contratados según su especialidad o carrera de formación y los rangos de edades donde se concentran, así como la fluctuación de los mismos, identificando los principales perfiles en los que solicitan baja del centro y las causas de la misma; elemento este en que debe tenerse en cuenta el escenario que se vive hoy que facilita la migración de profesionales dentro y fuera del país y que genera una fluctuación potencial. También se evalúa si la entidad prevé inversiones a mediano o largo plazos y si esta requerirá FTC para ejecutar las mismas.

Este proceso está respaldado por los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución aprobados en el VI Congreso del Partido (PCC) y actualizados en el VII Congreso; así como por diferentes leyes, decretos y resoluciones de los ministerios de Trabajo y Seguridad Social, Educación Superior, Salud Pública, Cultura, Fuerzas Armadas Revolucionarias y el Instituto Nacional de Deporte y Recreación.

Se evidencia la intención estatal que existe por los lineamientos aprobados en los congresos VI y VII del PCC², donde respectivamente se plantea: (172) Proyectar la formación de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con las demandas actuales y el desarrollo del país, para lo cual es preciso corregir las deformaciones que presenta la estructura de la formación de especialistas de nivel superior y técnicos medios y obreros calificados (PCC, 2011). Y el (143) Proyectar la formación de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, a mediano y largo plazos (PCC, 2016). No obstante, estas proyecciones hay que intencionarlas en función de lograr un proceso organizado y coherente que posibilite lo expuesto en los mismos.

De acuerdo con Cribeiro (2012), una formación inadecuada de la fuerza de trabajo calificada que no contempla las necesidades reales de la economía, genera un costo adicional al insertar a los egresados en el mercado laboral. El no tener la calificación adecuada, requerirá, además, una inversión más larga y costosa a la entidad receptora de los graduados pues implicaría mayores acciones de capacitación para que respondan a los requerimientos del puesto de trabajo destinados. En este sentido el costo al país se duplica.

Los resultados del ingreso a los diferentes niveles de formación, así como la ubicación laboral de los egresados de los niveles de Técnico Medio y Superior demuestran que existe tanto déficit como superávit en la formación de carreras y especialidades. Esto está motivado por la insuficiente planificación que hacen las entidades laborales sobre la fuerza laboral calificada que necesitan para el remplazo de sus fuerzas productivas o de servicios.

Esta investigación está motivada por la carencia que se evidencia de la demanda de fuerza de trabajo calificada proyectada por las entidades en las actualizaciones de los últimos años, lo que afecta la formación de profesionales, técnicos y

² Actualización de los Lineamientos de la Política económica y social del Partido y la Revolución aprobados en el VII Congreso en abril de 2016 y por la Asamblea Nacional del Poder Popular en julio de 2016.

obreros que conlleven al desarrollo económico del país. Se seleccionó para el estudio el municipio La Palma, en la provincia Pinar del Río pues el mismo es de los más avanzados en el diseño de su Estrategia de Desarrollo Local, además se ha comprobado en los diferentes análisis de actualización de la demanda de FTC en los últimos años, que deja muchas reservas en cuanto a la identificación correcta de la necesidad de graduados.

Además de garantizar la demanda de FTC para la formación futura de profesionales y técnicos en el municipio no existe una intención directa a favorecer los planes de desarrollo local en el territorio, lo que dificulta aún más la proyección correcta de graduados.

Lo planteado con anterioridad evidencia que, aunque existe una intención real del Estado cubano, documentos rectores y una estructura creada desde el nivel central del país hasta el municipio, el proceso de actualización de la demandad de FTC no se desarrolla con la calidad requerida, lo que no favorece la elaboración de los planes de formación de las distintas carreras y especialidades con coherencia y exactitud.

Teniendo en cuenta lo anterior, el objetivo de este trabajo es diseñar un procedimiento que permita la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada por parte de los empleadores del municipio, en función del desarrollo local.

Metodología

Para la mejor comprensión del tema fueron analizados los componentes teóricos que intervienen en el proceso de actualización de la demanda de FTC. Se realizó un diagnóstico del proceso en el municipio La Palma.

Para dar cumplimiento al objetivo se utilizaron métodos, técnicas y procedimientos que facilitaron la obtención y procesamiento de la información con el fin de solucionar el problema de investigación. Se utilizaron métodos teóricos y empíricos:

El dialéctico-materialista se utilizó para realizar un estudio sistémico del proceso de actualización de la demanda de FTC, con el objetivo de conocer los elementos que componen el objeto de investigación, así como las contraindicaciones existentes en el mismo.

Fueron utilizados la inducción-deducción en el proceso de diseño y elaboración del procedimiento para la actualización de la demanda de FTC.

Los procedimientos análisis y síntesis fueron usados para llegar al conocimiento multilateral del proceso de actualización de la demanda de FTC, a partir del estudio y análisis del material bibliográfico, lo que permitió delimitar los elementos esenciales, así como establecer los nexos entre ellos.

Como método empírico de la investigación se utilizó el análisis documental, mediante el estudio de diferentes documentos y otros materiales bibliográficos relacionados con el tema, que sirvieron para realizar una evaluación del estado del proceso de actualización de la demanda en el municipio pinareño La Palma.

La entrevista, como técnica empírica de investigación, facilitó la obtención de información en la etapa del diagnóstico.

El método de medición fue utilizado para el procesamiento de la información y los datos específicos. En primer lugar, el sistema informatizado para la gestión de la FTC (GEFORZA), creado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para captar, procesar y evaluar comparativamente las demandas de FTC del municipio La Palma, en segundo lugar, se elaboraron bases de datos montadas en Excel, Microsoft Office 2016, para Windows 2010 Profesional, lo que facilitó el análisis comparativo y la evolución del proceso.

Se realizó un diagnóstico del proceso de actualización de la demanda de FTC en el municipio La Palma, Pinar del Río; el cual contó con cuatro etapas: determinación de las necesidades de información, definición de las fuentes de información, diseño de los formatos para captar la información y la captación de los datos, análisis y procesamiento de la información.

Una vez procesadas las informaciones procedentes de las fuentes primarias y secundarias se realiza un resumen de las principales fortalezas y debilidades.

Resultados y discusión

1. Análisis de tecnologías para actualizar la demanda de fuerza de trabajo calificada

En el presente apartado se hace un análisis de algunos procedimientos, metodologías e indicaciones utilizadas en Cuba para la determinación de la demanda de la fuerza de trabajo calificada. El estudio de los puntos de contacto, los aportes y las limitaciones sirven de base para la propuesta que se realiza en el presente trabajo.

El análisis de los mismos condujo a los autores del presente trabajo a establecer sus aspectos positivos y limitaciones, con respecto al procedimiento propuesto en este trabajo (*tabla 3*).

Tabla 3. Análisis de tecnologías para determinar la demanda de FTC

Autores	Año	Nombre del Procedimiento	Aspectos positivos	Limitaciones
Rita E. García Espalter, Juan Antonio García	2005	Metodología para la proyección estratégica de la FTC	Enfoque prospectivo utilizando el método de escenarios para la planificación estratégica de la FTC en el perfil de las ciencias económicas y empresariales	Alcance limitado ya que no consideran en su planificación la fuerza de trabajo no calificada y además las circunscriben solamente al campo de determinadas profesiones (económicas y empresariales)
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	2013	Reglamento sobre la planificación de la formación y distribución de la FTC.	Responsabiliza a los organismos de la elaboración y actualización de la demanda de graduados de nivel superior y de la enseñanza técnica	No se contempla en el estudio de la fuerza de trabajo empleada a otros trabajadores no calificados

			profesional en el marco de la elaboración del plan de la economía	Da un carácter institucional, limitando el reconocimiento territorial de las demandas para la proyección de los planes de formación
	2017	Indicaciones metodológicas para la elaboración del plan 2018	Incluye la demanda para el sector no estatal y contempla las necesidades para otras formas de gestión no estatal	Establece un grupo de conceptos, pero limitados desde el punto de vista científico
				Centralización del ingreso y ubicación laboral de los graduados de nivel superior
			Establece un grupo de elementos básicos para la determinación de la demanda de FTC	La proyección de la demanda se determina para diez años, las estrategias de desarrollo local abarcan hasta el 2030
Ingrid Travieso	2014	Procedimiento para la actualización de la demanda de FTC en los organismos de la Administración Central del Estado	Determina los pasos que deben seguir en cada nivel de dirección para la determinación de la demanda	No está concebida su aplicación para los Consejos de la Administración Provinciales ni Municipales
			La creación de un grupo de trabajo para la determinación de la demanda permite que se involucren más actores en el proceso	La determinación de la demanda está concebida para análisis nacionales y limita el conocimiento de la misma a nivel local

El procedimiento diseñado mantiene los términos y regulaciones establecidas por el MTSS (2017), y mantiene los pasos a seguir según el nivel de dirección o equipo de trabajo que realiza el estudio en las entidades laborales referidos por

Travieso (2014), no obstante, el resultado aporta nuevos elementos más específicos descritos en el procedimiento a tener en cuenta para determinar la demanda de FTC entre los que se destacan, las plantillas de cargos, estudio de perfiles de especialidades, inversiones previstas que puedan generar nuevas fuentes de empleo.

Se coincide además con los criterios de Cribeiro (2012) al referirse al impacto de la formación de la FTC en función del desarrollo económico.

2. Diagnóstico de la demanda de fuerza de trabajo calificada en el municipio La Palma

Para facilitar la realización del diagnóstico se confeccionó una metodología que lleva implícito un diagnóstico empírico para lo cual se utilizaron fuentes secundarias y primarias de información según las necesidades. Fueron utilizados métodos científicos, procedimientos y técnicas que permitieron recolectar, procesar y analizar la información.

La metodología utilizada en el diagnóstico está reflejada en cuatro etapas fundamentales:

1. Determinación de las necesidades de información.
2. Definición de las fuentes de información.
3. Diseño de los formatos para la captación de la información.
4. Captación de los datos, análisis y procesamiento de la información.

Una vez procesadas las informaciones procedentes de las fuentes primarias y secundarias, se realiza un resumen de las principales fortalezas y debilidades.

Fortalezas:

- El municipio La Palma tiene diseñada una estrategia para el plan de desarrollo integral.

- Cuenta con una variada producción agropecuaria e industrial, así como los servicios que presta a la población.
- Posee una disponibilidad de fuerza de trabajo calificada en los tres niveles de formación.
- El territorio cuenta con tres centros politécnicos para la formación de los técnicos medios y obreros calificados que necesitan.
- La existencia de fuerza de trabajo calificada en el sector estatal se concentra en el nivel superior y en el rango de edad de 31 a 50 años.
- Están determinadas las principales causas de fluctuación, así como las carreras y especialidades que mayor número de bajas causan en las entidades.
- Tienen proyectada la demanda de fuerza de trabajo calificada hasta el 2025.
- El municipio tiene ubicados al 100 % de los egresados de nivel superior y de técnico medio.
- Cuenta con 995 trabajadores por cuenta propia que responden a 79 actividades, siendo la más representativa el trabajador contratado.
- Existe conocimiento de los documentos rectores para la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada.

Debilidades:

- La cifra de trabajadores en el sector presupuestado es superior a los del sector empresarial.
- El municipio tiene una tendencia a la disminución de los trabajadores en edad laboral en el período 2016 al 2025.

- La pirámide de formación se encuentra invertida al tener un mayor número de graduados universitarios y menor cantidad de obreros calificados.
- Existen 14 especialidades de técnico medio con demanda que no se forman en el municipio.
- La formación de graduados de nivel superior no responde a las necesidades del territorio por el carácter provincial del ingreso a este nivel.
- Los perfiles relacionados a las actividades económicas y contables son los de mayor fluctuación y la disponibilidad de estas no satisface el reemplazo de las mismas.
- Elevada fluctuación en el personal calificado del sector de la salud, educación y deporte.
- Los obreros calificados no se encuentran ubicados en su totalidad, tampoco tributan estos graduados al sector no estatal.
- Existe una tendencia a la migración de fuerza de trabajo calificada al sector no estatal.
- No se conocen a plenitud todos los cambios que pueden generar demanda de fuerza de trabajo calificada, se limita a la fluctuación y jubilación.
- Se desconoce que la demanda de fuerza de trabajo calificada se utiliza para proyectar los planes de formación de graduados.
- De manera general, se desconocen los perfiles de las carreras y especialidades que se forman tanto por el MINED como por el MES.
- Insuficiente preparación para realizar la actualización de la demanda de graduados.

3. Diseño del procedimiento para la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada

A partir de los resultados del diagnóstico y del análisis teórico realizado, se determinó la necesidad de proponer una herramienta de trabajo que facilite a los empleadores de un municipio identificar sus necesidades de graduados a corto, mediano y largo plazos.

La actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada resulta el paso inicial para la conformación de los planes de formación y ubicación laboral de los graduados de la enseñanza técnica profesional y superior. Existe un interés estatal en erradicar las dificultades y errores arrastrados de etapas anteriores en el proceso de planificación de la fuerza de trabajo calificada, tanto para su formación como para su posterior ubicación laboral. Todo esto en correspondencia con los planes de desarrollo que existen tanto en lo económico como en lo social a escala nacional y territorial. Con la finalidad de compilar los elementos esenciales y facilitar el proceso, se elabora un procedimiento para su aplicación en el territorio.

Esta propuesta servirá para disipar las dudas que puedan aparecer entre los empleadores para determinar las cantidades de graduados que van a requerir en el futuro para el sostenimiento de sus funciones estatales, incluye los planes de desarrollo, así como para elevar la calidad de los trabajadores en cuanto sean más competitivos a partir de su calificación.

El procedimiento propuesto persigue como objetivo: Organizar el proceso de actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada en las entidades laborales, que contribuya a la formación y distribución de la misma en correspondencia con las necesidades del territorio.

Las premisas para su implementación son:

1. Demanda de fuerza de trabajo calificada como elemento esencial para el sostenimiento y el desarrollo local: que se reconozca la importancia de la actualización correcta de la demanda de fuerza de trabajo calificada (DFTC)

para el reemplazo de las fuerzas productivas del municipio y en función del desarrollo local.

2. Voluntad política de los actores: compromiso de los actores locales en la utilización del procedimiento para la actualización de la DFTC, reconociendo la necesidad de cambiar el *modus operandis* en el desarrollo del proceso.
3. Fácil aplicación: el procedimiento para la actualización de la demanda debe constituir una herramienta para el trabajo en las entidades, por lo que el diseño del mismo debe garantizar la facilidad de su aplicación, utilizando términos técnicos que sean comunes a todas las instituciones

Este procedimiento consta de cuatro etapas generales y a su vez diez pasos que dan una secuencia lógica para la aplicación del mismo (Tabla 1).

Tabla 1. Procedimiento para la actualización la demanda de fuerza de trabajo calificada

Etapa I. Preparación previa	Paso 1	Determinación de los actores vinculados al proceso de actualización de la demanda de FTC
	Paso 2	Sensibilización y preparación de los actores implicados
	Paso 3	Evaluación del cumplimiento de las premisas
Etapa II. Antecedentes y definiciones fundamentales para la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada	Paso 4	Análisis de los antecedentes legales para la actualización de la demanda de FTC
	Paso 5	Principales definiciones
Etapa III. Proceso de actualización de la demanda	Paso 6	Determinación de las acciones correspondientes al director de la entidad

de fuerza de trabajo calificada	Paso 7	Determinación de las acciones correspondientes al grupo de trabajo constituido en la entidad
	Paso 8	Evaluación general de los resultados obtenidos
Etapa IV. Seguimiento y actualización	Paso 9	Seguimiento al proceso de actualización de la demanda de FTC a partir del procedimiento propuesto
	Paso 10	Actualización del procedimiento para determinar la demanda de FTC

4. Resultados de la aplicación del procedimiento en el municipio La Palma

Para evaluar la efectividad del procedimiento se fueron analizando resultados obtenidos en cada etapa diseñada, poniendo énfasis en la etapa III, al ser la que describe, paso a paso, las acciones necesarias para actualizar la demanda de manera efectiva.

El procedimiento se fue monitoreando desde la etapa de sensibilización de los actores implicados. Se aplicó una entrevista, al final de cada una de las tres primeras etapas del procedimiento a los implicados en la ejecución del mismo: directores, jefes de recursos humanos, jefes de producción o servicios y otros integrantes de los grupos de trabajo constituidos en las entidades para determinar la demanda de Fuerza de Trabajo Calificada.

El resultado de la aplicación de la entrevista aportó lo siguiente:

- El 98 % consideró como satisfactorio el desarrollo de los talleres de preparación en función del proceso de actualización de la demanda de FTC.
- El 91 % manifestó estar mejor preparado para desarrollar el proceso, pues en los talleres conocieron los documentos rectores, se familiarizaron con la

terminología y aclararon otras dudas que poseían en relación con la ejecución del mismo. Además, se favoreció el conocimiento de otros elementos necesarios para saber con más precisión los graduados que requieren las entidades para el desarrollo de su función estatal.

- El 100 % opinó que la creación del grupo de trabajo permitirá un estudio más profundo de la entidad a la que pertenecen y un mayor aporte en cuanto a la determinación de las necesidades de graduados, lo que se revierte en un acercamiento más exacto de las demandas a presentar.
- El 89 % considera que hay un salto tanto cualitativo como cuantitativo en los resultados del proceso en comparación con años anteriores. El 8 % es del criterio que todavía se puede lograr más precisión a la hora de proyectar estas demandas y el 3 % plantea que sigue siendo una aproximación, pues en el escenario actual es muy difícil prever si realmente esa es la necesidad.

De manera general, se considera que hay una evolución en el desarrollo del proceso de actualización de la demanda de FTC. No obstante, debe lograrse más participación de actores fundamentales como el Gobierno en el territorio para garantizar la información necesaria en relación con futuro del municipio. La presencia de la Dirección Municipal de Educación es de vital importancia, pues puede alertar sobre la formación de las especialidades de la educación técnica en cuanto a las condiciones existentes de la base material de estudios y las capacidades de los centros politécnicos.

La información fue recopilada y captada en el sistema GEFORZA, el cual procesa la información de la demanda para el período 2018-2026. Se hace un análisis comparativo con los resultados de la actualización de la demanda presentados en los años 2015, 2016 y 2017 de las entidades de la subordinación local (tabla 2).

Tabla 2. Análisis comparativo de la demanda del municipio por niveles y años.

Demanda por nivel	2015	2016	2017
Nivel Superior	309	394	409
Técnico Medio	206	307	384
Obrero Calificado	87	101	297
Total	602	802	1090

Los resultados de la demanda en un año con respecto al otro son evidentes, como se muestra en la tabla anterior. Entre el 2015 y el 2016 la diferencia es de 200 en total. En el año 2017 se incrementa más de forma global, pero si se analiza la cantidad por niveles hay mayor equilibrio entre los tres niveles. Se incrementa la necesidad de la formación de perfiles de obreros calificados, fundamentalmente para que tribute al trabajo por cuenta propia, aunque también para cubrir cargos administrativos o de operarios en las entidades que en su mayoría poseen trabajadores sin calificación ocupando los mismos. Con las proporciones que se evalúan según los datos obtenidos después de aplicar el procedimiento, no solo se logra mayor calidad en la demanda que se proyecta, sino que se garantiza el ordenamiento progresivo de la pirámide ocupacional.

La demanda de las entidades subordinadas al Consejo de la Administración Municipal en el territorio va teniendo una tendencia a ir aumentando en los tres niveles en un año con respecto al otro. Este resultado debe ser superado en los próximos estudios.

El procedimiento propuesto tiene la intención de garantizar la proyección coherente de fuerza de trabajo calificada. Se aplica por primera vez en el proceso de actualización de la demanda correspondiente al año 2017 en el municipio de La Palma. Se le dio participación a todas las entidades que contaban con estructura económica y de recursos humanos por ser las que poseían autonomía. Al tener una sola experiencia y además parcial, es recomendable el seguimiento al

proceso para continuar su perfeccionamiento. A partir de la validación total, se puede extender su uso a los restantes municipios de la provincia para ganar en calidad en cuanto a la planificación de la fuerza de trabajo calificada, tanto para su formación como para su ubicación laboral.

Conclusiones

A partir de la consulta a fuentes primarias y secundarias de información, con la aplicación de diferentes métodos, técnicas y procedimientos, se pudo determinar que la situación actual del municipio La Palma con respecto al proceso de actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada se caracteriza por un desequilibrio en la pirámide ocupacional y que la proyección de graduados realizada anteriormente responde más a la operatividad del trabajo que a una concepción enfocada hacia el desarrollo local, lo que evidenció la necesidad de proponer un procedimiento que facilitara la misma.

Se elaboró un procedimiento compuesto por cuatro etapas y diez pasos, que permitirá a los empleadores de un municipio la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada en función del desarrollo local. Con este instrumento se logra un aporte a las normativas existentes en cuanto tiene en cuenta otros indicadores para la determinación de graduados de los diferentes niveles de formación.

La validación parcial del procedimiento en el municipio La Palma, demostró su utilidad para la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada, evidenciando una transformación tanto cualitativa como cuantitativa de los resultados del proceso, siendo más coherente la demanda con el escenario actual del territorio, en cuanto contempla el reemplazo de la fuerza laboral, así como concibe la formación de perfiles en correspondencia con la estrategia de desarrollo local.

Bibliografía

- Albina Pol, M. (2015). Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales. un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina. *Trabajo y Sociedad* (25), 13-24.
- Asamblea Nacional del Poder Popular. (2014). *Ley 116. Código de Trabajo*. República de Cuba.
- Boisier, S. (2001). Desarrollo Local: ¿De qué estamos hablando? En A. Vázquez Barquero, & O. Madoery, *Transformaciones globales, instituciones y políticas de desarrollo local, Homo Sapiens*. Rosario: Rosario.
- Bowles, S., & Gintis, H. (2014). El problema de la teoría del Capital Humano: Una Crítica Marxista. *Revista de Economía Crítica*, (18), 220-229.
- Castro Ruz, F. (2005). *Discurso pronunciado en la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina*. La Habana.
- CEPAL. (2002). *Globalización y Desarrollo*. Recuperado el 2016 de 11 de 05, de <http://www.revistainterforum.com/espanol>
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. 3ra ed. Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Cribeiro Díaz, Y. (2012). Contribución de la fuerza de trabajo calificada al crecimiento económico en Cuba. Principales Determinantes. *Economía y Desarrollo*, 148(2), 168-189.
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (3ra. ed. corregida y ampliada). La Habana: Editorial Félix Varela y Academia.
- Dávalos, E. (2002). *Las economías externas, lo local y lo global en la teoría sobre región*. Obtenido de http://www.redem.buap.ms/t1_Davalos.html. México
- Denison, E. (1964). Measuring the Contribution of Education (and the residual) to Economic Growth. *The Residual Factor and Economic Growth* (OECD).

- Destinobles, A. (2006). El capital humano en las teorías del crecimiento económico. *Edición electrónica*. Recuperado el 21 de 06 de 2016, de <http://www.eumed.net/libros/2006a/agd/>
- Di Pietro, L. (1999). *El desarrollo local. Estado de la cuestión*. Buenos Aires: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).
- Fernández de Bulnes, C. (2007). *Fuerza de trabajo calificada en Cuba: Circunscripción y*. La Habana: Instituto Nacional de Investigaciones Económicas.
- García Esplanter, R., & García, J. (2005). *Fuerza de trabajo calificada en el perfil de las ciencias económicas y empresariales*. La Habana. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros>
- Gárciga, O. (2014). Dinámica de la Fuerza de Trabajo en Cuba. *Novedades en Población, (III)* 10, 1846-1931.
- Hidalgo de los Santos, V., & Cribeiro Díaz, Y. (2011). Capital Humano y Crecimiento económico en Cuba: retos de políticas. *Economía y Desarrollo*.
- Jacinto, C., & Millenaar, V. (2007). Las relaciones entre escuelas y empresas: un camino con nuevos desafíos en América Latina. *Boletín Numero Redetis América Latina, Publicación Gratuita*.
- Lau Cortés, E., Román, G., De Méndez, A., Contreras F., C., & Jiménez B., E. (2009). *Guía técnica para la elaboración de manuales de procedimientos*. Panamá: Universidad de Panamá.
- Martínez, D. (26 de Abril de 2015). *Capital Humano, importante inversión para el futuro*. Obtenido de <http://capitalhumano.cubava.cu/2015/04/26/metodologia-para-el-calculo-de-la-plantilla/>
- Marx, K. (Edición 1946). *El Capital*. Fondo de Cultura Económica.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2013). *Resolución 8/2013. Reglamento de la planificación de la formación y distribución de la fuerza de trabajo calificada*. La Habana.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2017). *Indicaciones metodológicas para la elaboración del plan 2018*. La Habana.

Morales Cartaya, A. (2009). *Capital Humano. Hacia un sistema de gestión en la empresa cubana*. La Habana: Editora Política.

Odriozola, S. (2007). *Hacia una nueva concepción del llamado Capital Humano en Cuba*. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Económicas. La Habana.

OIT. (2012). Inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista CEPAL*, (92), 61-82.

ONEI. (2010, 2012). *Anuario Estadístico*. La Habana.

ONEI. (2014). *El envejecimiento de la población en Cuba por provincia y municipios*. La Habana: Folleto.

PCC. (2011, 2016). *Lineamientos de la política económica y social del Partido y la Revolución*. La Habana.

Pocoví, G. (2009). Gestión y desarrollo de recursos humanos: clave para la transformación y modernización de la administración pública. *Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal*, 9(12), 101-109.

Travieso, I. (2014). *La inserción laboral de los universitarios. Una mirada para el análisis del desarrollo de los profesionales en Cuba*. Tesis en opción al título académico de Máster en Desarrollo Social. FLACSO. La Habana.

Travieso, I. (2015). La demanda de fuerza de trabajo calificada como proceso de formación. *Gestión del Capital Humano*, 25-31. Recuperado de: <http://www.mtss.cu>