

Actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada en función del desarrollo local

Upgrade of the demand of work force qualified in function of the local development



Alina Hernández Martín¹, Tania Vargas Fernández²

¹Subdirectora de Capacitación. Dirección Provincial de Trabajo Pinar del Río. Correo electrónico: tvargas@upr.edu.cu

²Profesora del Centro de Estudios de Dirección, Desarrollo Local, Turismo y Cooperativismo. Coordinadora de la Maestría en Dirección. Universidad de Pinar del Río «Hermanos Saíz Montes de Oca», Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Correo electrónico: munequitablue@gmail.com

Recibido: 14 de mayo de 2018.

Aprobado: 5 de julio de 2018.

RESUMEN

La demanda de fuerza de trabajo calificada es el elemento fundamental para la proyección del ingreso y la ubicación laboral de los graduados de los diferentes niveles de formación. El trabajo que se propone brinda una herramienta para la determinación de la necesidad de fuerza de trabajo calificada en las entidades laborales de un municipio. A partir de los resultados del diagnóstico se comprobó que existían irregularidades en la demanda de graduados, además de que la misma no estaba en correspondencia con los planes de desarrollo integral del territorio. Con los elementos obtenidos a partir de los métodos empíricos de investigación utilizados se evaluó la pertinencia de elaborar un procedimiento compuesto por cuatro etapas y diez pasos, que le permitió 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 logró un aporte a las normativas

ABSTRACT

The demand of qualified work force is the fundamental element for the entrance projection and labor location of the graduate ones of the different formation levels. The work offers a tool for the determination of the necessity of qualified work force in the labor entities of a municipality. Starting from the results of the diagnosis it was proven that irregularities existed in the demand of graduates, besides that it was not in correspondence with the plans of integral development of the territory. With the elements obtained from the use of empiric methods of investigation, it was evaluated the necessity of elaborating a procedure compound for four stages and ten steps that it allowed the employers of a municipality the upgrade of the demand of work force qualified in function of the local development. With this instrument a contribution was achieved to the normative ones existent because it kept in mind other indicators for the

existentes pues se tuvieron en cuenta otros indicadores para la determinación de graduados de los diferentes niveles de formación. Su validación parcial en el municipio La Palma, Pinar del Río, 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 así 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.

Palabras clave: demanda; fuerza de trabajo calificada; planificación; procedimiento.

determination of graduate of the different formation levels. Their partial validation in the municipality La Palma, Pinar del Río, demonstrated its utility for the upgrade of the demand of qualified work force, evidencing a transformation so much qualitative as quantitative of the results of the process, being more coherent the demand with the current scenario of the territory as soon as it contemplates the substitution of the labor force, as well as it conceives the formation of profiles in correspondence with the strategy of local development.

Key words: demand; qualified work forces; planning; procedure.

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 novedoso en Cuba. No obstante, en las condiciones actuales este proceso, reviste gran importancia en el país por las transformaciones económicas y sociales que vive, donde se precisa garantizar la satisfacción de las necesidades de fuerza de trabajo no solo en las entidades laborales, sino para contribuir al desarrollo local.

Según planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo OIT, Weller, (2007) las inversiones en el desarrollo del recurso humano implican la necesidad de una planificación estratégica a largo plazo y sientan las bases para un cambio

estructural inspirado en políticas y para el desarrollo económico. Por lo tanto, la necesidad de invertir en recursos humanos tendrá que ser incorporada a la futura trayectoria de desarrollo deseada.

A lo largo de la historia, han sido varios los autores que han estudiado la fuerza de trabajo, alcanzando una evolución del término hasta llegar en la actualidad al talento humano.

El término fuerza de trabajo es acuñado por Karl Marx y desarrollado a profundidad en su obra cumbre *El Capital*, cuya primera edición data de 1867. Hace referencia a la capacidad física y mental, inherente a todo ser humano, de realizar un trabajo.

Por su lado, Bowles y Gintis, (2014) expresan que es la capacidad del individuo para contribuir al proceso de producción

en su forma técnica y organizativa corriente. Así, pues, la fuerza de trabajo es una mercancía, definida por las capacidades y cualificaciones físicas y mentales del trabajador, por las características de su comportamiento y por el efecto potencial producido en la actuación de los demás individuos involucrados en la producción cooperativa.

Por su parte, Chiavenato, (2012) plantea que el término talento humano ha ido evolucionando hasta la actualidad, pasando de recurso humano, capital humano, capital intelectual hasta llegar a gestión de personas o gestión del talento humano.

Los conceptos fuerza de trabajo y capital humano están estrechamente relacionados en cuanto le dan un valor a los conocimientos y aptitudes del ser humano puestos a disposición de la producción de bienes y servicios a la sociedad. Si bien en la literatura se identifican diferentes acepciones de capital humano, todas comparten un núcleo central que las identifica como el conjunto de conocimientos, habilidades y demás atributos de los individuos, que le pueden ser incorporados mediante el proceso de educación formal, no formal e informal y cuyo objetivo es el incremento del rendimiento y la productividad del trabajo Odriozola, (2007).

Para mayor comprensión del tema, resulta imprescindible introducir otros conceptos como planificación y demanda de la FTC. El primer término se define como el proceso mediante el cual una empresa asegura el número suficiente de personal y cumple con el objetivo de optimizar su estructura humana, previendo las futuras necesidades desde criterios de compromiso social y rentabilidad global, determinando el número ideal de empleados necesarios en cada momento, con la calificación o competencia oportuna

y en los puestos adecuados en el presente y futuro previsible Martínez y otros., (2013); Vieira, (2014). Con relación a la demanda de FTC, esta constituye una forma de planificación y organización social en la sociedad cubana. Esta planificación está destinada a la satisfacción de necesidades de la producción y los servicios, que en Cuba se desarrollan mayoritariamente en el sector estatal, aunque se realizan acciones para potenciar las nuevas formas de gestión no estatal con vistas a aumentar la producción y dinamizar la economía nacional Travieso, (2015).

El modo en que se configura la demanda laboral se encuentra asociado al perfil y posición de los agentes económicos, características cambiantes vinculadas a diversos factores que afectan el funcionamiento de la actividad en cada territorio Albina, (2015). En Cuba, las irregularidades que se evidencian en la demanda de FTC afectan la formación de universitarios, técnicos y obreros que promuevan el desarrollo económico y social del país.

Aunque existe una intención real del Estado cubano, con la existencia de documentos rectores y una estructura creada desde el nivel central del país hasta el municipio, el proceso de actualización de la demanda de FTC no se desarrolla con la calidad requerida, lo que no favorece la elaboración de los planes de formación de graduados. Concordando con Pocoví, (2009), una herramienta ordenada a alcanzar dicho cambio, consiste en contar con un programa sistemático y continuo de Desarrollo y Gestión de los Recursos Humanos existentes y futuros.

Al respecto, Cribeiro, (2018) refiere que es necesario conciliar mejor la visión global de formación de fuerza de trabajo, con la visión local que internaliza las necesidades concretas de los territorios. Ello

contribuiría a evitar la sobreinversión en algunas especialidades, apoyar los procesos de desarrollo local, insertar la masa crítica de profesionales en especialidades de ciencias sociales y humanísticas en dinámicas productivas del territorio, evitar la migración local y sus consecuentes tensiones y reajustar el patrón de educación técnica y terciaria a las necesidades de desarrollo. Respecto a esto último, ha primado el diseño curricular académico, al obviar la posibilidad de carreras de corte profesional con una orientación multidisciplinaria en función de las peculiaridades de los territorios y se ha desestimado la importancia del adecuado balance entre educación superior y técnica dentro de una especialidad-rama y un territorio.

Como problema científico se identificó que la demanda de FTC no se encuentra identificada en función de las necesidades reales de la economía del municipio, lo que impide su formación con el tiempo suficiente, limitando el desarrollo local.

Por tanto, el objetivo general de este trabajo es diseñar un procedimiento que permita la actualización de la demanda de FTC por parte de los empleadores del municipio, en función del desarrollo local.

MATERIALES Y MÉTODOS

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, pues 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.

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 usó 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 se usaron 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, esto sirvió para realizar una evaluación del estado del proceso de actualización de la demanda en el municipio pinareño de 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, se puso en práctica 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. 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.

Una vez procesadas las informaciones procedentes de las fuentes primarias y secundarias, se realizó un resumen de las principales fortalezas y debilidades. Se determinaron también los factores a favor y limitantes existentes.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para facilitar la realización del diagnóstico se confeccionó una metodología que lleva

implícito un diagnóstico empírico y 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 realizó un resumen de las principales fortalezas y debilidades. Se determinaron también los factores a favor y limitantes existentes (Ver tabla 1).

Tabla 1. Resumen del diagnóstico del proceso de actualización de la demanda de FTC en el municipio La Palma.

FORTALEZAS	DEBILIDADES
El municipio de La Palma tiene diseñada su estrategia de desarrollo local hasta el año 2030.	El municipio tiene una tendencia a la disminución de los trabajadores en edad laboral en el período 2016 a 2025.
Posee disponibilidad de FTC en los tres niveles de formación.	La pirámide de formación se encuentra invertida.
El territorio cuenta con tres centros politécnicos para la formación de los técnicos medios y obreros calificados que necesitan.	Existen 14 especialidades de técnico medio, con demanda, que no se forman en el municipio.
Tienen proyectada la demanda de FTC hasta el año 2030.	Los perfiles relacionados con las actividades económicas y contables son los de mayor fluctuación y la disponibilidad de estas actividades no satisface el reemplazo de las mismas.

El municipio tiene respuesta laboral para los graduados de nivel superior y técnico medio.	Los obreros calificados no se encuentran ubicados en su totalidad, tampoco tributan estos graduados al sector no estatal.
Cuenta con 995 trabajadores por cuenta propia que responden a 79 actividades.	Existe una tendencia a la migración de FTC al sector no estatal.
Los empleadores del territorio no poseen demandas insatisfechas de graduados.	Insuficiente orientación de los organismos provinciales y nacionales para actualizar la demanda de FTC.
El director de las entidades del municipio es el máximo responsable de la demanda de FTC.	No se conocen a plenitud todos los cambios que pueden generar demanda de FTC; se limita a la fluctuación y jubilación.
	De manera general, se desconocen los perfiles de las carreras y especialidades que se forman tanto por el Ministerio de Educación (MINED) como por el Ministerio de Educación Superior (MES).
FACTORES A FAVOR	FACTORES LIMITANTES
Existencia de una estrategia de desarrollo local en el municipio de La Palma.	Tendencia a la disminución de los trabajadores en edad laboral a mediano y corto plazos.
Disponibilidad de graduados de los tres niveles de formación.	Insuficiente formación de perfiles de técnico medio con demanda por falta de capacidad o proyección a largo plazo.
Existencia de centros de formación para la enseñanza técnica y superior	Elevada fluctuación de personal calificado en los sectores salud, educación y deporte.
Especialistas de las entidades laborales con experiencia en la actividad de recursos humanos.	Falta de capacitación de los empleadores para realizar los procesos de actualización de la demanda.
Los directivos de las entidades son los máximos responsables de la demanda de graduados.	Inexistencia de un procedimiento adecuado que facilite el proceso de actualización de la demanda.

Procedimiento para la actualización de la demanda de FTC

La actualización de la demanda de FTC 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 FTC. 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 elaboró un procedimiento para su aplicación en el

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

El objetivo del procedimiento es 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.

Para la aplicación del procedimiento se deben cumplir tres premisas fundamentales que constituyen el punto de partida del mismo:

1. Demanda de FTC como elemento esencial para el sostenimiento y el desarrollo local: que se reconozca la importancia de la actualización correcta de la demanda de FTC 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 demanda de FTC, reconociendo la necesidad de cambiar el modus operandi 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, con lo cual el diseño del mismo debe garantizar la facilidad de su aplicación, utilizando términos técnicos que sean comunes a todas las instituciones.

Este procedimiento está conformado por cuatro etapas generales y diez pasos, que aportan una secuencia lógica para la aplicación del mismo. En cada etapa del procedimiento se determina el objetivo, los pasos y la descripción.

Etapas I. Preparación Previa

Objetivo: alcanzar la preparación necesaria de los actores implicados en el proceso de actualización de la demanda de FTC, para la determinación correcta de la misma.

Paso 1. Determinación de los actores vinculados al proceso de actualización de la demanda de FTC

Descripción. En este paso se determinan los usuarios del procedimiento. Los mismos serían los directivos de las entidades laborales enclavadas en el municipio independientemente de la subordinación (nacional o local). Están incluidos los responsables de los recursos humanos, economía, producción o servicios (según sea el caso) y un representante de la administración.

Paso 2. Sensibilización y preparación de los actores implicados

Descripción. Se desarrollarán talleres para sensibilizar a los actores con la necesidad de la utilización del procedimiento para la actualización de la demanda de FTC. Resulta imprescindible lograr el compromiso de los decisores del territorio, con particular interés en el Gobierno del municipio. Se utilizará el espacio de la Comisión Municipal de Fuerza de Trabajo Calificada, pues en esta participan los actores implicados, además de los centros de formación, los que tienen un vínculo importante en relación con la explicación de los perfiles de las carreras y especialidades. Se explicará, exactamente, la participación de cada uno en el desarrollo de este proceso. Con esto se garantiza su efectividad.

Aunque el proceso de actualización de la demanda se realiza todos los años y existen normativas que responsabilizan a las organizaciones estatales, se requieren acciones de capacitación donde se instruya a los actores para la correcta utilización del procedimiento, la familiarización con la terminología utilizada, además de que se delimite el alcance y sus resultados.

Paso 3. Evaluación del cumplimiento de las premisas

Descripción. Para la aplicación del procedimiento, resulta imprescindible el

cumplimiento de las premisas descritas con anterioridad. El cumplimiento de las mismas permitirá la creación de las condiciones favorables para el desenvolvimiento del procedimiento propuesto. De no cumplirse alguna, debe volverse al paso de sensibilización de los actores y realizar las acciones pertinentes para lograr el compromiso y la implicación de los mismos en el proceso de actualización de la demanda de FTC.

Etapa II. Antecedentes y definiciones fundamentales para la actualización de la demanda de FTC

Objetivo: analizar los antecedentes legales para la ejecución del proceso de actualización de la demanda de FTC, así como los conceptos que se utilizarán para la familiarización de los actores.

Paso 4. Análisis de los antecedentes legales para la actualización de la demanda de FTC.

Descripción. En este paso se realizará una búsqueda de las normativas fundamentales que regulan el proceso de actualización de la Demanda de Fuerza de Trabajo Calificada (DFTC) en el país. Estos documentos son dictados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y otros aprobados en el VII Congreso del PCC y la Asamblea Nacional.

Paso 5. Principales definiciones a utilizar en el procedimiento

Descripción. En este paso se describen las definiciones fundamentales de las variables a utilizar en el proceso de actualización de la demanda de FTC, tales como: demanda de fuerza de trabajo calificada, organismo formador, organismo asesor, comisión para la formación y utilización de la fuerza de trabajo calificada.

Etapa III. Proceso de actualización de la demanda de FTC

Objetivo: proporcionar un instrumento a los empleadores que facilite la determinación de los elementos esenciales para la actualización de la demanda de FTC.

Paso 6. Determinación de las acciones correspondientes al director de la entidad.

Descripción. La formación y distribución de la fuerza de trabajo calificada se planifica a corto, mediano y largo plazos, en correspondencia con las proyecciones del desarrollo económico y social para cada período y en cada territorio, atendiendo a las indicaciones y calendarios que a tales efectos emite anualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

A continuación, se detallan las acciones que deberán llevar a cabo los directores de entidades para el desarrollo del proceso de actualización de la demanda de FTC:

- Conducir y dirigir el proceso en la entidad, con la aplicación de este procedimiento.
- Constituir un grupo de trabajo en la entidad, por designación, de miembros administrativos con representación de las áreas de recursos humanos, economía, la producción o los servicios según sea el caso y un miembro del consejo de dirección. Como invitado un representante de la Sección Sindical.
- Orientar al grupo de trabajo sobre las políticas aprobadas para el sector, así como la estrategia del organismo para cumplirlas, con énfasis en su objeto social y el encargo estatal de la entidad y las necesidades de fuerza de trabajo.

- Analizar y aprobar la propuesta de Demanda de Fuerza de Trabajo Calificada, que realice el Grupo de Trabajo, en el consejo de dirección de la entidad.
- Comunicar a los trabajadores en asamblea de afiliados el resultado del estudio.
- Informar de la demanda aprobada, al consejo de administración municipal que corresponda, en los casos en que la entidad participe en programas de desarrollo local.
- Evaluar el comportamiento de satisfacción de las demandas presentadas el año anterior, por niveles (nivel superior, técnico de nivel medio y obrero calificado) y por carreras o especialidades, así como por los niveles de permanencia de los recién graduados incorporados.
- Coordinar espacios de capacitación en el territorio con los organismos formadores para profundizar en el conocimiento de los perfiles de egresados de los diferentes niveles de enseñanza y con las direcciones de trabajo, para garantizar la calidad del proceso.

Paso 7. Determinación de las acciones correspondientes al grupo de trabajo constituido en la entidad.

Descripción. El grupo de trabajo constituido en la entidad es el ejecutor del proceso de actualización de la demanda de FTC. Este deberá gestionar las demandas correspondientes a su centro dando seguimiento a las acciones que se proponen.

Para facilitar el análisis del grupo de trabajo, se tomaron estudios realizados por diferentes autores para el cálculo de la plantilla de personal. Estos están sobre la base de cálculos para determinar la cantidad de trabajadores necesarios para una empresa, a partir de las funciones que se desempeñan en la misma. Como elementos positivos y coherentes con el trabajo que se propone, están los indicadores que se toman como base para los estudios, como son: la caracterización de la plantilla de trabajadores en cuanto a los requisitos de calificación formal requeridos para los diferentes cargos; las categorías ocupacionales, los rangos de edades y la tendencia de la fluctuación de la fuerza de trabajo. No obstante, estos estudios se realizan para la determinación de la plantilla actual. En el estudio para la determinación de la demanda de FTC se deben tener en cuenta otras variables que se describen a continuación:

- Analizar los programas de desarrollo actuales y prospectivos, con énfasis en los programas de desarrollo aprobados, así como la participación de la entidad en los mismos.
- Evaluar los posibles cambios que se proyecten en la entidad en cuanto a producción y servicios, atendiendo a: proceso inversionista planificado, reordenamiento laboral que implique crecimiento o reducción de puestos de trabajo, cambio de estructura, evaluación de riesgos económicos en los temas del control interno que impliquen renovación sistemática de la fuerza de trabajo, entre otros motivos que afecten la fuerza laboral de la entidad.
- Estudiar la plantilla de cargos en la entidad, con énfasis en las categorías ocupacionales, que pueden ser operarios, trabajadores administrativos, trabajadores de servicios, técnicos y dirigentes, con el fin de ajustar paulatinamente el ordenamiento de la pirámide ocupacional de la misma y aportar al ordenamiento de la institución. Además, se debe analizar el estado

de completamiento actual y las posibilidades de completamiento a corto plazo, así como los requerimientos específicos de cada cargo, aparte del requisito de calificación formal.

- Analizar la existencia y las características de la fuerza de trabajo empleada al cierre de cada año, tomando como base los balances informativos del área de Recursos Humanos (por sexo, nivel de escolaridad, incluyendo los trabajadores habilitados en el puesto de trabajo en las especialidades de obreros calificados, grupos de edades y de ellos los que arriban a la edad de jubilación, trabajadores cursando estudios en la modalidad por encuentro en los diferentes niveles de enseñanza, así como otros elementos que se consideren de interés por modificar la situación actual de la existencia de trabajadores).
- Evaluar la fluctuación por causales y niveles de escolaridad de los trabajadores que hayan ocasionado baja al cierre del tercer trimestre del año, con énfasis en las afectaciones, según los cargos que fluctúan de la plantilla cubierta.
- Analizar los índices o coeficientes específicos para la actividad que desarrolla la entidad, como: la educación (profesor por alumnos), la salud (médicos por habitantes), la agricultura (Ingeniero Agrónomo por área de cultivo), el transporte (Ingeniero Mecánico por parque de vehículos). En el cálculo siempre debe considerarse el promedio de trabajadores, lo que permitirá la deducción de la necesidad total para la carrera que se trate.
- Evaluar los profesionales que por diferentes motivaciones laboran en puestos de trabajo que no

requieren la calificación que poseen o, por el contrario, ocupan puestos que requieren de una calificación superior (puede ser en nivel o especialidad) para demandar cuando se requiera la fuerza de trabajo en correspondencia con la necesidad real.

- Determinar las demandas de graduados por niveles de formación, carreras y especialidades, así como los años para los que se precisen, a partir de los estudios realizados.
- Elaborar el informe de la proyección de la demanda en los modelos del Sistema Unificado de Gestión de Fuerza de Trabajo Calificada (GEFORZA), establecidos por el MTSS (distribuido por años, niveles, carreras y especialidades); así como de la información cualitativa resultado del análisis efectuado por el grupo.
- Consolidar la información de las entidades de base para su envío a la dirección municipal de trabajo.
- Presentar el informe en el consejo de dirección de la entidad para su análisis y aprobación.

Los informes con los resultados de las demandas actualizadas se entregarán a la Dirección Municipal de Trabajo del Municipio para su procesamiento y la proyección futura de planes de ingreso a la Educación Superior y a la Educación Técnica Profesional, así como para establecer las prioridades en la asignación de graduados en el territorio.

Paso 8. Evaluación general de los resultados obtenidos.

Descripción. Resulta importante destacar la interacción de este elemento del proceso con el resto de los pasos expuestos con anterioridad. La evaluación no solo está concebida al final del proceso,

sino desde el momento propio de la caracterización de la fuerza de trabajo calificada. Para obtener los resultados esperados se deberá monitorear el proceso desde la concientización y el compromiso de los actores. Resulta necesario el conocimiento que adquieren los ejecutores del procedimiento en cuanto a los elementos esenciales que en el diagnóstico se identificaron como debilidades.

Con la evaluación en cada etapa del proceso se favorece la retroalimentación necesaria para corregir los errores que pueden ir surgiendo en el desarrollo del mismo.

Etapa IV. Seguimiento y actualización

Objetivo: garantizar el carácter continuo del proceso de actualización de la demanda y las actualizaciones correspondientes cuando resulte necesario.

Paso 9. Seguimiento al proceso de actualización de la demanda de FTC.

Descripción. El procedimiento que se propone tiene la finalidad de corregir los errores presentados con anterioridad en el proceso de actualización de la demanda de FTC. De cumplir todas las acciones propuestas en el mismo, deben presentarse de forma coherente las necesidades de graduados de las entidades laborales del territorio, lo que permite la proyección objetiva de planes de continuidad de estudios hacia la Enseñanza Técnica Profesional y la Educación Superior, así como la distribución de los egresados en correspondencia con las necesidades del municipio.

Paso 10. Actualización del procedimiento para determinar la demanda de FTC.

Descripción. Las actualizaciones del procedimiento se determinan cuando resulte necesario o se modifique algún cuerpo legal que la ampare, para lo cual se realizan evaluaciones periódicas. También están concebidas si se modifica algún proceso o periodicidad de la determinación de las demandas.

Resultados de la implementación y discusión de los resultados

Para evaluar la efectividad del procedimiento en el municipio La Palma, Pinar del Río, se analizaron los 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 (Ver 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 poseen trabajadores sin calificación ocupando esos puestos. 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 posee 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.

Ahora bien, en la bibliografía especializada se revisaron diferentes procedimientos, metodologías e indicaciones utilizadas en Cuba para la actualización de la demanda de FTC, con el objetivo de comparar el procedimiento propuesto con otros resultados similares.

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 (Ver tabla 3).

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

Autores	Año	Nombre del Procedimiento	Aspectos positivos	Limitaciones
García y 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)
MTSS	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 Profesional en el marco de la elaboración del plan de la economía	No se contempla en el estudio de la fuerza de trabajo empleada a otros trabajadores no calificados
				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, limitados desde el punto de vista científico
			Establece un grupo de elementos básicos para la determinación de la demanda de FTC	Centralización del ingreso y ubicación laboral de los graduados de nivel superior
				La proyección de la demanda se determina para diez años, las estrategias de desarrollo local abarcan hasta el 2030
Ingrid Travieso	2015	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 conserva los pasos a seguir según el nivel de dirección o equipo de trabajo que realiza el estudio en las entidades laborales referidos por Travieso, (2015). No obstante, el resultado aporta nuevos elementos, más específicos, descritos en el procedimiento a tener en cuenta para actualizar 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, (2018) al referirse al impacto de la formación de la FTC en función del desarrollo económico.

Se realizó un diagnóstico del proceso de actualización de la demanda de FTC en el municipio de La Palma, el cual contó con cuatro etapas; determinándose sus principales fortalezas, debilidades, factores a favor y limitantes.

Los resultados del diagnóstico demostraron la factibilidad de la propuesta de un procedimiento para facilitar a los empleadores la actualización de la demanda de FTC en función del desarrollo local, compuesto por cuatro etapas y diez pasos.

Con el diseño y la aplicación del procedimiento se visualiza el incremento de la calidad de la demanda de FTC proyectada para el próximo período, lo que garantizará la formación de profesionales y técnicos que contribuyan al desarrollo del territorio.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bowles, S., & Gintis, H. (2014). El problema de la teoría del capital humano: una crítica marxista. *Revista de economía crítica*, (18), 220-228. Recuperado de http://www.revistaeconomicacritica.org/sites/default/files/revistas/n18/15_Bowles-Gintis_Teoria-del-capital-humano.pdf
- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano* (3ra ed). Bogotá: McGraw-Hill Interamericana.
- Díaz, Y. C. (2018). Contribución de la fuerza de trabajo calificada al crecimiento económico en Cuba. Principales determinantes. *Revista Economía y Desarrollo* (Impresa), 148(2). Recuperado de <http://www.econdesarrollo.uh.cu/index.php/RED/article/view/274>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2017). *Indicaciones metodológicas para la elaboración del plan 2018*. Autor.
- 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, Cuba.
- Pocoví, G. M. E. (2009). *Gestión Y Desarrollo De Recursos Humanos: Clave Para La Transformación Y La Modernización De La Administración Pública. El Caso De La Provincia De Santa Fe*. Documentos y Aportes en Administración Pública y Gestión Estatal, 9(12), 101-104. Recuperado de

- <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=337530217005>
- Pol, M. A. (2015). Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajo locales. Un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina. *Trabajo y Sociedad*, (25), 353-369. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=387341101020>
- Travieso, I. (2015). La demanda de fuerza de trabajo calificada como proceso de formación. *Gestión del Capital Humano*, 25-31.
- Vieira, C. V. (2014). Gestión de recursos humanos: indicadores y herramientas. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 7(14), 23-33.
- Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219040849002>
- Vivar, R. M., Fornaris, C. E. M., & Campdesuñer, R. P. (2013). PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS DE UN TERRITORIO TURÍSTICO. El caso de Holguín - Cuba. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, 22(4), 583-606. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=180728712001>
- Weller, J. (2007). La inserción laboral de los jóvenes: características, tensiones y desafíos. *Revista de la CEPAL*, (92), 61-82. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2391466>



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional.