

Avances

Centro de Información y Gestión Tecnológica

Procedimiento para determinar la demanda de fuerza de trabajo calificada en el municipio La Palma

Procedure to determine the demand of qualified work force in the municipality La Palma

Alina Hernández Martín¹, Tania Vargas Fernández², Carlos Alberto García Pérez³

¹Licenciada en Educación en la especialidad de Historia y Marxismo Leninismo de la Dirección Provincial de Trabajo de Pinar del Río, Cuba, alina.hernandez@dptpr.mtss.cu

²Doctora en Ciencias Económicas, profesora Auxiliar. Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca. Centro de Estudios de Gerencia, Desarrollo Local y Turismo. Pinar del Río, Cuba, tvargas@upr.edu.cu

³Máster en Administración, profesor Auxiliar. Universidad de Pinar del Río "Hermanos Saíz Montes de Oca. Centro de Estudios de Gerencia, Desarrollo Local y Turismo. Pinar del Río, Cuba, cgarcia@upr.edu.cu

Para citar este artículo / to reference this article / para citar este artigo

Hernández, A., Vargas, T. y García, C.A. (2017). Procedimiento para determinar la demanda de fuerza de trabajo calificada en el municipio La Palma. *Avances*, 19(4), 352-365. Recuperado de <http://www.ciget.pinar.cu/ojs/index.php/publicaciones/article/view/292/1135>

Recibido: agosto 2017
Aprobado: octubre 2017

RESUMEN

La demanda de fuerza de trabajo calificada es el elemento fundamental para la proyección de ingreso y 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 del municipio La Palma. 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 métodos empíricos de investigación utilizados se evaluó la pertinencia de elaborar un procedimiento para la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada en el municipio seleccionado. Los resultados obtenidos demuestran la efectividad de la herramienta elaborada por el incremento de la calidad de la información proyectada para el período 2018-2026.

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

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 the municipality La Palma. 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 for the upgrade of the demand of qualified work force in the selected municipality. The obtained results demonstrate the effectiveness of the elaborated tool by the increment of the quality of the information projected for the period 2018-2026.

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 económico, 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 en función del desarrollo local.

Según planteamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2012), 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 y para el desarrollo económico. Por lo tanto, la

necesidad de invertir en recursos humanos tendrá que ser incorporada en 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 en 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.

Otro autor 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 (Chiavenato, 2002).

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 lo identifica con 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 se asegura del 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 (Cuesta, 2010). Con relación al segundo 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 afecta 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 (2012) 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 formación de 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 más 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 La Palma, 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 La Palma en función del crecimiento económico y el 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.

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.

Se determinan 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 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. Se determinan también los factores a favor y limitantes existentes (*tabla 1*).

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

FORTALEZAS	DEBILIDADES
1. El municipio La Palma tiene diseñada una estrategia para el plan de desarrollo integral hasta el 2030.	1. El municipio tiene una tendencia a la disminución de los trabajadores en edad laboral en el período 2016 al 2025.
2. Posee disponibilidad de FTC en los tres niveles de formación.	2. La pirámide de formación se encuentra invertida.
3. El territorio cuenta con tres centros politécnicos para la formación de los técnicos medios y obreros calificados que necesitan.	3. Existen 14 especialidades de técnico medio con demanda que no se forman en el municipio.
4. Tienen proyectada la demanda de FTC hasta el 2030.	5. Los perfiles relacionados a las actividades económicas y contables son las de mayor fluctuación y la disponibilidad de estas no satisface el reemplazo de las mismas.
5. El municipio tiene respuesta laboral para los graduados de nivel superior y técnico medio	6. Los obreros calificados no se encuentran ubicados en su totalidad, tampoco tributan estos graduados al sector no estatal.
6. Cuenta con 995 trabajadores por cuenta propia que responden a 79 actividades	7. Existe una tendencia a la migración de FTC al sector no estatal.
7. Los empleadores del territorio no poseen demandas insatisfechas de graduados.	8. Insuficiente orientación de los organismos provinciales y nacionales para actualizar la demanda de FTC.
8. El director de las entidades del municipio es el máximo responsable de la demanda de FTC.	9. No se conocen a plenitud todos los cambios que pueden generar demanda de FTC, se limita a la fluctuación y jubilación.
	10. De manera general se desconocen los perfiles de las carreras y especialidades que se forman tanto por el MINED como por el MES.
FACTORES A FAVOR	FACTORES LIMITANTES
1. Existencia de un plan de desarrollo integral en el municipio La Palma.	1. Tendencia a la disminución de los trabajadores en edad laboral a mediano y corto plazo.
2. Disponibilidad de graduados de los tres niveles de formación.	2. Insuficiente formación de perfiles de técnico medio con demanda por falta de capacidad o proyección a largo plazo.
3. Existencia de centros de formación para la enseñanza técnica y superior	3. Elevada fluctuación de personal calificado en los sectores salud, educación y deporte.
4. Especialistas de las entidades laborales con experiencia en la actividad de recursos humanos.	4. Falta de capacitación de los empleadores para realizar los procesos de actualización de la demanda.
5. Los directivos de las entidades son los máximos responsables de la demanda de graduados.	5. Inexistencia de un procedimiento adecuado que facilite el proceso de actualización de la demanda.

Fuente: Elaboración propia, 2017.

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 proponer un instrumento que permita organizar el proceso de actualización de la demanda de FTC en las entidades laborales con el fin de orientar la formación y distribución de las mismas 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 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, 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 a su vez nueve pasos, que aportan una secuencia lógica para la aplicación del mismo. En cada etapa del procedimiento se determina el objetivo y los pasos que la incluyen.

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

Paso 2: Sensibilización y preparación de los actores implicados.

Paso 3: Evaluación del cumplimiento de las premisas

Etapas 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.

Paso 5. Principales definiciones a utilizar en el procedimiento

Etapas 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.

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

Paso 8. Evaluación general de los resultados obtenidos

Etapas 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

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

Resultados de la implementación y discusión de los resultados

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. 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

Fuente: Elaboración propia, 2017.

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. Ahora bien, en la bibliografía especializada, se revisaron diferentes procedimientos, metodologías e indicaciones utilizadas en Cuba para la determinación 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 (*tabla 3*).

Tabla 3. Análisis de procedimientos 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 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 elementos básicos para la determinación de la demanda de FTC	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 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

Fuente: Elaboración propia

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.

CONCLUSIONES

Se realizó un diagnóstico del proceso de actualización de la demanda de FTC en el municipio 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.

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

- Albina, M. (2015). Determinantes de la demanda laboral en mercados de trabajolocales. Un análisis aplicado a la industria vitivinícola mendocina. *Trabajo y Sociedad* (25), 13-24. ISSN 1514-6871 Recuperado de: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=1514-687120150002&lng=es&nrm=i
[SO](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_issuetoc&pid=1514-687120150002&lng=es&nrm=i)
- Bowles, S. y Gintis, H. (2014). El problema de la teoría del

Capital Humano: Una Crítica Marxista. *Revista de Economía Crítica*, (18), 220-229. ISSN 1996-0866 Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/ejemplar/383398>

- Chiavenato, I. (2012). *Gestión del talento humano*. 3ra ed. Bogotá. McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de: <http://www.slideshare.net>
- Cribeiro, Y. (2012). Contribución de la fuerza de trabajo calificada al crecimiento económico en Cuba. Principales Determinantes. *Economía y Desarrollo*, 148(2), 168-189. ISSN: 0252-8584 Universidad de La Habana, Cuba. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/toc.oa?id=4255&numero=41206>
- Cuesta, A. (2010). *Gestión del talento humano y del conocimiento* (Primera ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones. Recuperado de <http://www.ecoedediciones.com>
- García, 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>
- 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.
- 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. ISSN 0252-0257 Recuperado de

- <https://www.cepal.org/es/.../37458-revista-la-cepal-no92>
- 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. ISSN 1851-3727
- Recuperado de: <http://www.redalyc.org/toc.oa?id=3375&numero=30217>
- 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>

Avances journal assumes the Creative Commons 4.0 international license