

XIV Encuentro Internacional

“Globalización y problemas del Desarrollo.”

Título: Procedimiento para determinar demanda de trabajo en el sector cooperativo en función del desarrollo local.

**Autores: M.Sc. Brigido García Páez
M.Sc. Ariel Castell Catalá**



Mundo Globalizado

2



Domina

Leyes de
Mercado

3

Patrones de Consumo



Crisis Sistémica del Capitalismo

Cambio de
paradigma en
los modelos y
teorías del
desarrollo

Planificación
Macro
centralizada

Territorio como
factor de
desarrollo

- Voluntad Política

Responsabilidad y autoridad

Aprovechamiento

- Gobiernos Locales

- Recursos Endógenos
- Materiales y financieros
- **Fuerza de trabajo**

Planificación



**No es un proceso
permanente con
proyección al
futuro**

**No existe
sistematicidad
profundidad e
integralidad**

**Desarticulación entre la
planificación de las
fuerzas de trabajo y los
planes de desarrollo
económico**

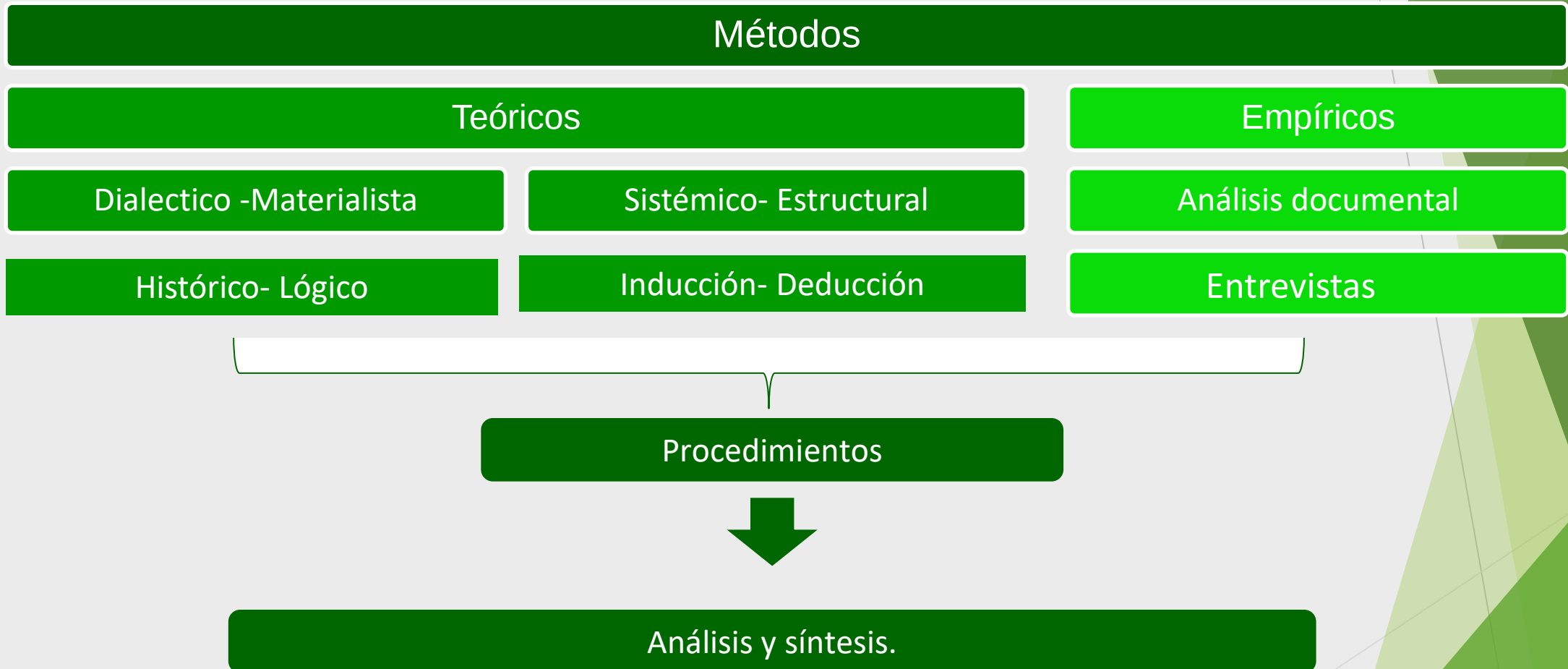
**Escasos estudios
de carga y
capacidad**

**Sinergia entre los
actores locales**

Problema: La demanda de fuerza de trabajo no se encuentra conectada a las necesidades reales del sector cooperativo en el municipio de Consolación del Sur, lo que impide su formación con el tiempo suficiente, limitando el desarrollo local.

Objetivo General: Elaborar un procedimiento que permita la actualización de la demanda de fuerza de trabajo para el sector cooperativo en función del desarrollo local.

Métodos, técnicas y procedimientos.



Planificación de la fuerza de trabajo calificada.

C
O
I
N
C
I
D
E
N
C
I
A
S

- No es un fenómeno exclusivo de Cuba.
- No en todos los casos la formación responde al empleo.
- Existencia de estrategias educativas para la formación vocacional.
- Es un fenómeno bilateral: Empresarios- Desarrollo tecnológico.
- Imprecisiones e incertidumbres.

Sáenz,2017; Travieso,2014; Andino,2005; Cuesta,2010; Chiavenato(2002)

“...los empleadores elevan las exigencias de conocimientos para cubrir las vacantes, más allá de los que el puesto requiere... esta situación implica cierta discriminación, donde los que abandonaron tempranamente el grado escolar quedarán marginados de la demanda ocupacional”.

Andino,2005.

Estos criterios opuestos son una ferviente realidad del fenómeno en el contexto internacional actual, del cual Cuba no es ajena. Lo que sí queda claro es que la necesidad de desarrollar la fuerza de trabajo a través de una calificación específica está estrechamente ligada al desarrollo económico en la región y que si bien es importante formar fuerza de trabajo calificada, también lo es poder formar e identificar fuerza de trabajo de forma general que cubran todas las necesidades.

Análisis de Procedimientos, metodologías e indicaciones para la determinación de la demanda de fuerza de trabajo.

- ☐ **Resolución 8/2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Reglamento sobre la planificación de la formación y distribución de la fuerza de trabajo calificada.**
- ☐ **Indicaciones metodológicas para la elaboración del plan 2018, MTSS.**

Limitaciones:

- 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.
- 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.

Análisis de Procedimientos, metodologías e indicaciones para la determinación de la demanda de fuerza de trabajo.

☐ **Procedimiento para la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada en los organismos de la Administración Central del Estado (Travieso, 2014).**

Limitaciones:

- No está concebida su aplicación para los Consejos de la Administración Provinciales.
- La determinación de la demanda está concebida para análisis nacionales y limita el conocimiento de la misma a nivel local.

☐ **Metodología para la proyección estratégica de la fuerza de trabajo calificada (García y García, 2005).**

Limitaciones:

- 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).

Análisis de Procedimientos, metodologías e indicaciones para la determinación de la demanda de fuerza de trabajo.

☐ **Procedimiento para determinar la demanda de fuerza de trabajo calificada (Hernández, 2018).**

Limitaciones:

- Alcance limitado ya que no considera en su planificación la fuerza de trabajo no calificada.
- Supone en su análisis al sector cooperativo y campesino de forma general y no por estructura, dejando esa responsabilidad a la ANAP.

Procedimiento para determinar demanda de fuerza de trabajo en el sector cooperativo en función del desarrollo local.

Objetivo: Organizar el proceso de actualización de la demanda de fuerza de trabajo en las cooperativas, que contribuya a la formación y distribución de la misma en correspondencia con las necesidades del territorio.

Premisas

1. Demanda de fuerza de trabajo como elemento esencial para el sostenimiento y el desarrollo local.
2. Voluntad política de los actores.
3. Fácil aplicación.

Etapas del procedimiento.

Etapas I: Preparación previa.

Paso 1. Determinación de los actores vinculados al proceso de actualización de la demanda de fuerza de trabajo en las cooperativas.

Paso 2. Sensibilización y preparación de los actores implicados.

Paso 3. Evaluación del cumplimiento de las premisas.

Etapas del procedimiento.

Etapa II: Antecedentes y definiciones fundamentales para la actualización de la demanda de fuerza de trabajo en Cuba.

Paso 4: Análisis de los antecedentes legales para la actualización de la demanda de fuerza de trabajo en Cuba.

Paso 5: Principales definiciones.

Etapas del procedimiento.

Etapa III: Proceso de actualización de la demanda de fuerza de trabajo.

Paso 6: Determinación de las acciones correspondientes al Presidente de la cooperativa.

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

Paso 8: Evaluación general de los resultados obtenidos.

Etapas del procedimiento.

Etapa IV. Seguimiento y actualización.

Paso 9: Seguimiento al proceso de actualización de la demanda de fuerza de trabajo a partir del procedimiento propuesto.

Paso 10: Actualización del procedimiento para determinar la demanda de fuerza de trabajo.

Gracias

