



Recibido: 10/5/2023, Aceptado: 15/9/2023, Publicado: 16/11/2023

Volumen 26 | Número 68 | Noviembre-Febrero, 2023

Artículo original

Capacitación en la formación de la fuerza de trabajo calificada para el desarrollo local en Fomento

Training in the formation of skilled workforce for local development in Fomento

Misleydy González Alemán¹

E-mail: misleydy@uniss.edu.cu

 <https://orcid.org/0000-0002-0807-7673>

Dámaris Valero Rivero²

E-mail: damaris.valero@ceap.uh.cu dvalerorivero@gmail.com

 <https://orcid.org/0000-0001-7237-9257>

Juan Emilio Hernández García³

E-mail: juanemilio@uniss.edu.cu

 <https://orcid.org/0000-0002-7471-0561>

¹Centro Universitario Municipal de Fomento. Sancti Spíritus, Cuba.

²Centro de Estudios de la Administración Pública de la Universidad de La Habana. La Habana, Cuba.

³Universidad de Sancti Spíritus "José Martí Pérez". Sancti Spíritus, Cuba.

¿Cómo citar este artículo?

González Alemán, M., Valero Rivero, D. y Hernández García, J. E. (2023). Capacitación en la formación de la fuerza de trabajo calificada para el desarrollo local en Fomento. *Pedagogía y Sociedad*, 26(68), 61-78. <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/1753>

RESUMEN

Introducción: El artículo aborda la formación de la fuerza de trabajo calificada en función del desarrollo local en el municipio de Fomento, donde el Centro Universitario Municipal desempeña un rol esencial en estrecha relación con los actores sociales del territorio.

Objetivo: Proponer una estrategia de capacitación para la formación de la fuerza de trabajo calificada en el municipio de Fomento.

Métodos: En la realización del trabajo se combinaron métodos del nivel teórico, empírico y estadístico-matemático, esto permitió diagnosticar la problemática, fundamentarla, construir la estrategia, evaluar su factibilidad y validez.

Resultados: El análisis de los datos obtenidos en el estudio condujo a una propuesta de estrategia de capacitación, concebida para la formación de la fuerza de trabajo calificada para el municipio de Fomento, donde se incluyen representantes de las instituciones educativas y de los organismos que participan en el desarrollo local del municipio.

Conclusiones: La propuesta de estrategia de capacitación para la formación de fuerza de trabajo calificada, resulta ser efectiva debido a que, los contenidos a desarrollar en la capacitación, así como los métodos planificados, derivan en un sistema que integra todos los factores, que permite perfeccionar la formación de la fuerza de trabajo calificada en el municipio de Fomento.

Palabras clave: capacitación; desarrollo local; desarrollo participativo; estrategia; formación; fuerza de trabajo calificada.

ABSTRACT

Introduction: The article addresses the training of the skilled workforce devoted to local development in the municipality of Fomento, where the Municipal University Center plays an essential role in close relationship with the social actors of the territory.

Objective: To propose a training strategy for the formation of the skilled workforce in the municipality of Fomento.

Methods: In the realization of the work, theoretical, empirical and statistical-mathematical methods were combined, which allowed diagnosing the problem, substantiating it, building the strategy, evaluating its feasibility and validity.

Results: The analysis of the data obtained in the study led to a proposal for a training strategy designed for the formation of the skilled workforce of the municipality of Fomento, which includes representatives of educational institutions and organizations involved in the local development of the municipality.

Conclusion: The training strategy proposal for the formation of skilled workforce turns out to be effective due to the fact that the contents to be developed in the training, as well as the planned methods, derive in a system that integrates all the factors, which allows perfecting the formation of the skilled workforce in the municipality of Fomento.

Keywords: formation; local development; participatory development; skilled workforce; strategy; training.

Introducción

Para lograr el desarrollo humano sostenible es necesario considerar la permanente generación humana de necesidades, aspiraciones y expectativas, así como el imperativo de innovar formas creativas de atenderlas. Es preciso integrar los espacios universitarios con los sociales para producir ambientes de desarrollo humano que, mediante la educación y la participación ciudadana, promuevan el compromiso social, el desarrollo integral y el pensamiento crítico y libre en la ciudadanía.

De esta manera, es necesario contribuir a la difusión de la cultura, la convivencia en la diversidad, el crecimiento individual y comunitario, la equidad y un mayor equilibrio social de todos los sectores implicados en el desarrollo local. En el empeño por dar respuesta a tal necesidad, Cuba ha apostado por potenciar la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en favor de este desarrollo, donde las universidades desempeñan un rol esencial en estrecha relación con los diferentes actores socioeconómicos del territorio.

El tema formación de fuerza de trabajo calificada (FFTC), resulta ampliamente abordado desde diferentes perspectivas y en el contexto socioeconómico actual, en tal sentido Cribeiro Díaz (2012), expone que:

Para Cuba este tema cobra una especial significación si se tiene en cuenta que uno de los ejes fundamentales del proyecto social cubano ha sido garantizar, de forma sistemática, el acceso generalizado a la educación como parte de una estrategia organizada y dirigida desde el Estado. (p. 169)

Hernández Martín (2018), por su parte considera que la formación de fuerza de trabajo calificada (FFTC), en las condiciones actuales reviste gran importancia en el país por las transformaciones económicas y sociales que se 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.

Otros autores consultados para el desarrollo de este estudio Ramírez y González (2010), Torres Cala y García Borrego (2011), Hernández Martín y Vargas Fernández (2018), Batista Domínguez (2019), Barboza Arias (2021), García Viamontes et al. (2022), Leyva Pérez et al. (2022), Muguercia Montes de Oca et al. (2023), coinciden en varios puntos de análisis en cuanto al tema formación de fuerza de trabajo calificada (FFTC) para el desarrollo local cuando plantean la necesidad del desarrollo de capacidades, la contribución de la fuerza de trabajo calificada (FTC) al crecimiento económico, el sistema de planificación y el papel de las universidades en la formación de las capacidades. Además, presentan procedimientos y/o herramientas a través de los cuales es posible determinar la demanda de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), a nivel municipal, como espacio de desarrollo y propuestas de sistemas de acciones para contribuir al incremento de la fuerza laboral en algunos sectores de la economía.

En la práctica, en Cuba se aprecia una intención política del Estado para garantizar esta formación. Las instituciones educativas, empresas y organismos municipales, así como las agencias y actores socioeconómicos donde se enmarcan los centros educacionales; constituyen agentes socializadores de

primera instancia y desde el cumplimiento de sus tareas y funciones, han de contribuir al logro de los objetivos generales de la educación, entre los que se encuentra, la orientación vocacional desde las primeras edades, así como la formación profesional, para lograr que la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) garantice el desarrollo sostenible a nivel local.

Un antecedente importante que permitió la realización de la investigación es la presencia del Centro Universitario Municipal (CUM) que, como en los demás municipios cubanos, logra integrarse en las acciones que potencian dicha formación, a partir de la generación de conocimientos desde la vía de la superación y la investigación.

En tal sentido, el objetivo del presente estudio radica en proponer una estrategia de capacitación para la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), en el municipio de Fomento.

Marco teórico o referentes conceptuales

La sistematización teórica realizada permitió profundizar en diferentes posiciones sobre la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), las que sirvieron como referentes teóricos para la propuesta de acciones de capacitación.

Uno de los principales ejes del proyecto social cubano ha sido garantizar el acceso generalizado a la educación y la elevación del nivel educacional de la población. Este esfuerzo debe responder también a las necesidades de crecimiento y a la sostenibilidad del considerable gasto social consistente con el modelo económico socialista, al crear un círculo virtuoso a favor del desarrollo. Sin embargo, a pesar del elevado nivel de calificación de la fuerza de trabajo, los resultados en materia de crecimiento han sido insuficientes. (Cribeiro Díaz, 2012, p.173)

Pérez Hernández et al. (2018), en su estudio, exponen argumentos relacionados con el municipio como el nivel inferior desde el punto de vista territorial y funcional en Cuba. Ellos refieren el desarrollo de capacidades y herramientas para la formación, las que deben ser adecuadas para la particularidad de cada territorio;

disponiéndose de universidades, que en los municipios, están representadas por los CUM, escuelas tecnológicas y otras instituciones.

Hernández Martín y Vargas Fernández (2018), apuntan a la necesidad de la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada en función del desarrollo local. La formación de profesionales, técnicos y obreros, así como su ubicación en un mercado laboral competitivo, lo cual no es un fenómeno novedoso en Cuba.

Se coincide con estos autores en cuanto a la necesidad de la actualización de la demanda de fuerza de trabajo como un paso importante para la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en el desarrollo local. Sin embargo, se puede poseer una actualización estadística de tal demanda y el proceso no funcionar, pues necesita ser atendido en todos sus componentes y no solo en la actualización de la demanda.

Por otra parte Barboza Arias (2021), argumenta acerca de la creatividad de base como función importante en la reconfiguración de los espacios públicos de deliberación y participación; es decir, la creatividad favorece la incidencia en la trayectoria de las políticas y su reorientación hacia objetivos, que son percibidos como territorialmente significativos por las personas involucradas en el proceso.

Según este criterio asumido, las actividades se desarrollan de forma creadora, para que favorezcan la información y discusión de su planificación en favor del desarrollo, como intención común.

Otros autores como García Viamontes et al. (2022), ofrecen una visión integral acerca del papel de la universidad en la formación de capacidades locales. Se refieren a que no solo tiene en su encargo la superación postgraduada, sino que también asume un compromiso con los actores locales, atendiendo las capacitaciones a entidades y empresas del territorio.

Las opiniones consultadas se complementan; entre sus rasgos se puede inferir que el desarrollo local es un proceso, que lleva a un estadio superior en el desarrollo, se enmarca en un entorno territorial, se da de manera intencionada, incluye la participación, atiende esencialmente la calidad de vida de los habitantes,

tiene en cuenta todos los recursos disponibles, se basa en un diagnóstico objetivo de las potencialidades y debilidades que deben tenerse en cuenta y centra significativa atención en la formación de capacidades para el desarrollo.

En la actualidad, es común asumir la capacitación como una vía esencial para la transmisión y transformación del conocimiento para los profesionales y debe concebirse como una modalidad de educación. A través de ella se forma una cultura de identidad empresarial, basada en los valores sociales de productividad y calidad en las tareas laborales.

En tal sentido, la capacitación que se desarrolla en función de la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en el municipio de Fomento, tiene en cuenta los roles que desempeñan dentro de este proceso la entidad que los participantes representan. Es decir, debe atenderse la relación entre la actividad práctica y la reflexiva en el ascenso al conocimiento y al desarrollo de habilidades específicas. Cualquier profesional participante debe reflexionar sobre los fundamentos que subyacen a esa situación para llegar a nuevas comprensiones de sus acciones y modificarlas.

La propuesta de estrategia de capacitación, busca promover un modo de actuación deliberada y consciente, basada en el aprender haciendo, apoyado en los métodos de aprendizaje desde el puesto de trabajo. Con esta forma de desarrollar la capacitación, se busca que el aprendizaje se produzca a partir del aprovechamiento de las experiencias prácticas. Se persigue que lo empírico, lo cotidiano, el entorno, la experimentación, la prueba y el error sean fuentes de aprendizaje.

Metodología empleada

La investigación presenta un enfoque dialéctico-materialista; es de naturaleza, esencialmente cualitativa, a partir de una investigación-acción-participativa. La población está conformada por 32 representantes de organismos y entidades que se consideran esenciales en el impulso al desarrollo local en el municipio Fomento, provincia de Sancti Spiritus.

La muestra la constituyen los 12 seleccionados, participantes en la primera edición de la capacitación desarrollada por el CUM, lo que representa el 37 % de la población. La investigación se realizó a través de varias tareas, a partir del empleo de diferentes métodos de los niveles teórico y empírico.

Las tareas de investigación estuvieron encaminadas a: determinar los fundamentos teóricos y metodológicos del desarrollo de la capacitación para la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en el desarrollo local en el municipio de Fomento. La realización de un diagnóstico inicial de la problemática permite valorar su evolución, a partir de las potencialidades y dificultades; el diseño de la estrategia de capacitación y la evaluación de su validez y factibilidad.

Los métodos aplicados en las referidas etapas investigativas permitieron el cumplimiento del objetivo propuesto. El método analítico- sintético se utilizó en la fundamentación y para el procesamiento de los resultados, actividades que son complementarias entre sí; permitió conocer mejor la realidad del comportamiento de la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en el contexto del municipio, sintetizar y establecer las relaciones entre sus componentes, para construir los nuevos conocimientos.

El método inductivo-deductivo se estableció para precisar las tendencias predominantes en la formación de las capacidades necesarias para la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en el desarrollo local del municipio, a partir de la literatura científica consultada.

Los métodos empíricos se emplearon, sobre todo, durante el diagnóstico y en los intercambios necesarios como parte de la investigación-acción desarrollada. El análisis documental permitió la determinación de los elementos relacionados con la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), que se expresan en los documentos normativos y de trabajo de las entidades que se consideran como unidades de estudio de la muestra seleccionada.

La entrevista se aplicó a participantes en la capacitación, así como a representantes de las entidades y organismos responsabilizados con el desarrollo de la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC). El criterio de

especialistas se hizo necesario para conocer las opiniones de personas con dominio de los contenidos relacionados con la formación de capacidades, en pos de utilizar sus experiencias para evaluar la estrategia, así como para tener en cuenta las recomendaciones para su perfeccionamiento.

Resultados y Discusión

En la bibliografía consultada se encontraron aspectos de interés relacionados con los procedimientos metodológicos a considerar para la realización de la capacitación. Sánchez (2016) como se citó en García Viamontes et al. (2022), refieren que “los talleres de discusión como metodología participativa es otro resultado que no debe obviarse en las prácticas de educación en gestión del conocimiento a nivel local” (p. 100).

Se asume la idea de que el taller se caracteriza por ser un espacio de encuentro e intercambio participativo, que emplea medios de aprendizaje activos y su contenido se articula a la vida de las personas que asisten. Se entiende la capacitación como una modalidad educativa, por lo que se tiene en cuenta cómo debe ser la dinámica entre los componentes del proceso de enseñanza-aprendizaje que tiene lugar en su realización.

El objetivo se considera el componente rector de todo el proceso educativo. Para proyectarlo se asumen los objetivos generales expuestos en la Educación para el Desarrollo:

- Desarrollar las capacidades básicas para poder participar en la construcción de la sociedad a través de la participación.
- Desarrollar valores, actitudes y destrezas que las capaciten para ser responsables de sus actos.
- Fomentar la participación en propuestas de cambios para lograr un mundo más justo y más equitativo.
- Conferir a las personas y a los colectivos recursos, habilidades e instrumentos que les permitan incidir y transformar el contexto en que viven.

- Favorecer un Desarrollo Humano y sostenible a nivel individual, local-comunitario e internacional. (Argibay y Celorio, 2005)

En la investigación que se presenta se asumen estos objetivos basados en la educación para el desarrollo sostenible, teniendo en cuenta el propósito del estudio. En consonancia con ello, el objetivo general se concibe a partir de que cada participante logre desarrollar las capacidades en función de la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), de manera que favorezcan el cumplimiento exitoso de las funciones que le corresponden en la entidad laboral que representa. En cuanto a los contenidos, estos responden al objetivo antes presentado y tienen en cuenta el sistema de conocimientos relacionados con la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), conceptos y fundamentos teóricos y metodológicos, las habilidades generales de comunicación y de relación interpersonal, y las particulares, entre las que se destacan: diagnosticar, diseñar acciones que den respuesta a las necesidades reales de su contexto y evaluar su resultado con la aplicación del método científico. También se incluye el sistema de valores en que se educa a los participantes, que se corresponde con los de la Revolución cubana, como la solidaridad, la responsabilidad, la honestidad y el antimperialismo.

Se consideran los métodos a emplear, los que se caracterizan por la búsqueda de una participación, como ya se ha dicho, interactiva, que conjugue la exposición de experiencias con las búsquedas de información y los métodos prácticos. En cuanto a las formas de organización de la docencia, se desarrollan clases-talleres, prácticas en los contextos laborales, así como un evento científico donde se intercambia acerca de los resultados obtenidos en la capacitación.

Los medios fundamentales a emplear son los documentos legales y de trabajo, donde se constate la responsabilidad que se le concede a la entidad en su formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), medios propios para la realización de talleres, como carteles, pizarras y de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC).

La evaluación se realiza de forma sistemática y práctica. El resultado final que se evalúa en un taller, lo constituye el sistema de acciones que diseña cada

participante para perfeccionar la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) de su entidad.

La realización del diagnóstico inicial permitió determinar las fortalezas y debilidades que a continuación se exponen:

Fortalezas

- La política socioeconómica del país tiene en cuenta la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), como componente esencial para el desarrollo local de los municipios, lo cual se expresa en los documentos estratégicos y normativos vigentes.
- Los participantes aprecian, de forma positiva, la necesidad de lograr una adecuada aplicación de los aspectos considerados en los documentos normativos.
- La existencia de experiencias positivas en algunas entidades del municipio con respecto a la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC).

Debilidades

- Insuficiente preparación de los participantes en la temática.
- Escaso desarrollo de habilidades y capacidades prácticas para la FFTC.
- Falta de evidencias explícitas acerca de este aspecto en las proyecciones estratégicas y planes de trabajo anuales y mensuales de las entidades del municipio, cuyos representantes forman parte de la muestra.
- Inexistencia de estudios científicos en el municipio para la capacitación de la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en favor del desarrollo local.

Una vez analizada la situación inicial de la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), en las entidades representadas por la muestra seleccionada, se determinó proponer una Estrategia de Capacitación, cuyo objetivo general es: perfeccionar la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) para el desarrollo local del municipio Fomento. Esta estrategia cuenta con cuatro etapas: Diagnóstico, Planeación estratégica, Implementación y Evaluación.

Se determinaron los aspectos que constituyen invariantes y que funcionan dentro de

la estrategia de capacitación como exigencias a cumplir durante el desarrollo de cada una de las etapas, tales como: el empleo de tareas relacionadas con situaciones reales y contextualizadas de las entidades representadas; el sistema de tareas en función del trabajo independiente, el entrenamiento desde el puesto de trabajo y el protagonismo de los participantes en la ejecución de las acciones.

A continuación, se presenta una síntesis de cada una de las etapas con sus respectivos objetivos y acciones, así como, las consideraciones a tener en cuenta para cumplir con estas acciones.

Etapa 1: Diagnóstico de la preparación

Objetivo: Constatar el desarrollo inicial de la formación de fuerza de trabajo calificada (FFTC) en las entidades seleccionadas.

Acciones fundamentales:

- Elaboración de los instrumentos para la realización del diagnóstico.
- Caracterización de los sujetos que intervienen en el proceso, en cuanto a las potencialidades y las limitaciones, así como de los recursos materiales de que se dispone para implementar la estrategia.
- Revisión de los documentos normativos para constatar cómo es el tratamiento a la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC).
- Precisión de las fortalezas y debilidades la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC).

Para cumplir con las acciones diseñadas en esta etapa, se determina el conocimiento de los participantes en la capacitación acerca de la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), si son capaces de reflexionar ante determinada situación de ese proceso. Asimismo se considera cómo es su realización en la entidad que cada uno representa.

También se constata el desarrollo de habilidades, si prefieren realizar las tareas de manera individual o en colectivo o utilizar ambas modalidades y cómo se cumplen los objetivos de las acciones que realizan.

Etapa 2: Planificación estratégica

Objetivo: Propiciar las condiciones necesarias para la puesta en práctica de la

estrategia, a partir de los resultados del diagnóstico.

Acciones fundamentales:

- Concepción de las actividades en la ejecución de las tareas que se proponen en la estrategia, para desarrollar el trabajo grupal e individual.
- Organización de talleres para la puesta en común de los resultados del trabajo independiente.
- Determinación de los indicadores para evaluar a los participantes en el cumplimiento de las acciones que se proponen en la estrategia.
- Control del desarrollo de los talleres, donde se evidencie lo alcanzado.
- Preparación en cuanto a las características de la estrategia. Reflexión sobre los requisitos determinados para su aplicación.
- Selección de los procedimientos propuestos y su utilización, en correspondencia con el método seleccionado y las acciones.

Es importante determinar los problemas prácticos relacionados con la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en las diferentes entidades participantes. Se debe considerar la necesidad de solucionar estos problemas, a partir de propiciar en la actividad, la problematización y la motivación por alcanzar resultados positivos en el logro de los objetivos propuestos, teniendo presente sus criterios y experiencias.

La bibliografía que se utilice, debe ser diversa y actualizada y estar en correspondencia con los objetivos que se pretenden alcanzar, lo que facilita la confrontación y la adopción de posiciones. El profesor facilitará material previamente seleccionado en correspondencia con los contenidos y recomendará sitios de Internet.

Etapas:
Etapa 3: Implementación de la estrategia

Objetivo: Ejecutar las diferentes acciones diseñadas en la planificación de la estrategia.

Esta etapa se ejecuta para lograr la participación cognoscitiva productiva de los participantes y garantizar su realización.

Acciones fundamentales:

- Investigación acerca de la información relacionada con la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en función del desarrollo local.
- Aplicación de los procedimientos metodológicos, en correspondencia con las condiciones e infraestructura para la implementación de las actividades.
- Realización de talleres de socialización, sistematización y evaluación de experiencias, en los que se evidencie la factibilidad y validez de las actividades propuestas.
- Introducción de los presupuestos teórico-metodológicos para la implementación de las actividades que se realizan para favorecer el desarrollo de la FFTC.

Etapa 4: Evaluación de la estrategia

Objetivo: Valorar la marcha de la estrategia y realizar las correcciones que correspondan para su mejoramiento.

Acciones fundamentales:

- Análisis del cumplimiento de los indicadores determinados por parte de cada participante.
- Valoración de la manera en que se ejecutaron las acciones diseñadas en cada una de las etapas.
- Reajuste de la estrategia de acuerdo con los resultados obtenidos.
- Determinación de otros aspectos que deben ser investigados en cuanto a la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), para el desarrollo local en el municipio.

La evaluación tiene carácter procesal, por lo que debe estar presente desde el diagnóstico, en la valoración de la marcha del proceso y como mecanismo de realimentación para corregir e introducir modificaciones en correspondencia con los resultados que se obtengan. En esta etapa se realiza una evaluación del impacto causado y se perfecciona para su continuidad.

La aplicación del criterio de especialistas, como método cualitativo empleado, permitió, a partir de las reflexiones y juicios valorativos de los integrantes en sus sesiones en profundidad, perfeccionar la concepción de la estrategia de

capacitación como resultado de la investigación.

La evaluación realizada concluyó que, la estrategia es válida, que los contenidos a desarrollar en la capacitación, así como los métodos planificados, derivan en un sistema que integra todos los factores que participan en la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) a nivel municipal, y, en la misma medida en que se implemente la estrategia, queda conformado dicho sistema.

Por las razones antes planteadas recomendaron que, se aplicara la estrategia diseñada en la capacitación de los actores de las diferentes entidades responsables de la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC) en el municipio Fomento, pues con ella se perfecciona el proceso.

Conclusiones

El desarrollo local es un proceso que conduce al desarrollo sostenible, se enmarca en un entorno territorial, se presenta de manera intencionada, incluye la participación, atiende esencialmente la calidad de vida de los habitantes, caracteriza todos los recursos disponibles en el territorio a través de un diagnóstico detallado de las potencialidades y debilidades. Además centra la atención en la formación de capacidades.

La estrategia de capacitación para la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC)), diseñada desde el Centro Universitario Municipal (CUM) de Fomento asume un compromiso con los actores locales, contempla la preparación a representantes de las entidades y empresas que dirigen esta formación. Se parte de un diagnóstico inicial de los participantes y sobre esa base se promueve un modo de actuación deliberado y consciente, sustentado en el aprender haciendo. Emplea métodos que aprovechan las experiencias prácticas desde el puesto de trabajo.

La evaluación de la estrategia por criterio de especialistas acuerda que ésta es válida, ya que los contenidos determinados y los métodos para su realización derivan en un sistema que integra todos los factores que participan en la formación de la fuerza de trabajo calificada (FFTC), a nivel municipal. Considerándose que, en

la misma medida en que ésta se implemente, el sistema se perfecciona de forma continua.

Referencias bibliográficas

- Argibay, M. y Celorio, G. (2005). *La educación para el desarrollo*. Servicio Central de Publicaciones del Gobierno Vasco. https://centroderecursos.alboan.org/ebooks/0000/0223/5_GV_EDU.pdf
- Barboza Arias, L. M. (2021). Capacidades locales para el desarrollo de los territorios rurales: un debate vigente. *Revista Internacional de Cooperación y Desarrollo*, 8(1), 9-27. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/Cooperacion/article/download/5260/3905/18898>
- Batista Domínguez, D. (2019). *Análisis de la gestión de capital humano en la Filial INEL Holguín* [Tesis de pregrado, Universidad de Holguín, Cuba]. <https://repositorio.uho.edu.cu/bitstream/handle/123456789/6610/TRABAJO%20DE%20DIPLOMA%20Deynier%20Batista%20.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- 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. <https://www.redalyc.org/pdf/4255/425541206010.pdf>
- García Viamontes, I., Boffil Vega, S. y Reyes Fernández, R. M. (2022). Papel de la universidad en la formación de capacidades locales con equidad social y de género a partir del Programa Académico de Maestría en Gestión del Desarrollo Local. *Opuntia Brava*, 14(2), 90-104. <https://opuntiabrava.ult.edu.cu/index.php/opuntiabrava/article/view/1572>
- Hernández Martín, A. (2018). *Procedimiento para determinar la demanda de fuerza de trabajo calificada en función del desarrollo local* [Tesis de Maestría, Universidad de Pinar del Río, Cuba]. <https://rc.upr.edu.cu/bitstream/DICT/3617/1/TESIS%20MAESTR%C3%8DA%20ALINA%20HERN%C3%81NDEZ%20MART%C3%8DN.pdf>

- Hernández Martín, A. y Vargas Fernández, T. (2018). Actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada en función del desarrollo local. *COODES Cooperativismo y Desarrollo*, 6(2), 209-224. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/194/363>
- Leyva Pérez, Y., Barly Rodríguez, L. y Valiente Sandó, P. (2022). Acciones para evaluar la participación del sistema empresarial en la formación de la fuerza de trabajo calificada. *Revista Didasc@lia: didáctica y educación*, 13(5 Edición Especial), 225-240. <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/1531/1977>
- Muguerca Montes de Oca, F. M., Martínez Tena, A. C. y Expósito García, E. (2023). Los estudios de desarrollo local en Cuba. Recorridos espaciales y temporales. *Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 11(3), 235-246. <https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/7458/6353>
- Pérez Hernández, L., Tabares Neyra, L. M. y Díaz Legón, O. J. (2018). Lo local - municipal- como espacio de desarrollo en Cuba. Notas para el perfeccionamiento del régimen jurídico de la administración local. *Universidad de la Habana*, (287), 135-160. <http://scielo.sld.cu/pdf/uh/n287/0253-9276-uh-287-135.pdf>
- Ramírez, J. y González, C. (2010). Investigación sobre iniciativas de capacitación y formación laboral. *Centro de Análisis y Difusión de la Economía Paraguaya (CADEP)*.
- Torres Cala, Y. y García Borrego, B. (2011). Proyección de la demanda de fuerza de trabajo calificada al año 2020, para el Municipio de Mantua, Provincia Pinar del Rio. *Observatorio de la Economía Latinoamericana. Revista académica de economía*, (157). <https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2011/tcgb.html>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores

M.G.A.: Escribió en el artículo: introducción, metodología, aplicación de los instrumentos de investigación (encuestas, entrevistas) y procesó la información recopilada.

D.V.R.: Realizó la triangulación del procesamiento de los datos obtenidos con la aplicación de los instrumentos. Revisó la redacción total del artículo.

J.E.H.G.: Elaboró las conclusiones, recomendaciones.

Pedagogía y Sociedad publica sus artículos bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivar 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/)



<https://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/pedagogiasociedad@uniss.edu.cu>