



UBICACIÓN LABORAL

La demanda empieza a dictar las capacidades

IVETTE FERNÁNDEZ SOSA

PESE A QUE existen los mecanismos para que no haya contratiempos cuando el joven trabajador se incorpore a su centro laboral, la práctica demuestra que son muchos aún los sinsabores que experimentan no pocos de los graduados una vez llegados a las entidades receptoras.

Si bien en menos de seis meses hubo dos graduaciones de la enseñanza técnico-profesional en el país debido a cambios en la estructura del programa de estudios, también lo es el hecho de que más de 76 mil técnicos de nivel medio debieron ser ubicados. De esa cifra, una minoría permanece en espera de una plaza, fundamentalmente en las provincias orientales.

DEMANDA-ASIGNACIÓN, ¿CÓMO EMPATARLAS?

El Lineamiento 172 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución acota sobre la necesidad de que la preparación de fuerza de trabajo calificada se corresponda con las demandas actuales y el desarrollo del país, "para lo cual es preciso corregir las deformaciones que hoy presenta la estructura de la formación de especialistas de nivel superior, técnicos de nivel medio y obreros calificados".

Ello requiere, como primer paso, establecer correctamente la demanda de los recursos humanos. Este proceso, en un escenario cambiante a causa del reordenamiento laboral, precisa de un estudio consciente y equilibrado, que se traduzca en un óptimo aprovechamiento del factor humano y mayores ingresos para la economía nacional.

Sobre cómo transcurrió el proceso de distribución este año, **Granma** conversó con Jesús Otamendiz, director de Formación y Desarrollo, y Benigno Menéndez, especialista, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Otamendiz precisó que aun cuando se han aplicado modificaciones para hacer coincidir las necesidades en recursos humanos y los planes de desarrollo del país, sus resultados serán más palpables en los próximos años.

"La formación tiene que corresponderse con la demanda y ese es un tema en el que aún se trabaja. Se trata de un proceso que llevamos atendiendo hace dos años, los primeros planes de ingreso que elaboró nuestro organismo fueron los del año 2011 y 2012 y que darían respuesta de empleo a partir del 2013 a los obreros calificados, del 2015 a los técnicos de nivel medio y del 2016 a los de nivel superior.

"El hecho de que ahora se identifique la demanda hasta el 2021 no contribuye solamente en el tema de la ubicación posterior de los graduados, es importan-



Es necesario que la preparación de la fuerza de trabajo calificada se corresponda con las necesidades actuales del país. FOTO: JOSÉ M. CORREA

te también para hacer los planes de ingreso a la formación de bachilleres y así garantizar el ingreso necesario a la Universidad.

"¿Qué ocurría anteriormente? Se garantizaba que todo el que terminara noveno grado tuviera una opción de continuidad de estudio sin tener en cuenta la demanda de fuerza de trabajo calificada de nivel medio. Ahora, por ejemplo, hay un exceso de graduados como técnicos de nivel medio en Contabilidad para los que no existe demanda".

Según los especialistas, se mantiene la política de garantizar la continuidad de estudio a todos los graduados de secundaria básica, pero respondiendo a la necesidad de fuerza de trabajo. En la identificación de esta intervienen todos los Organismos de la Administración Central del Estado y los Consejos de Administración Provinciales, estos últimos con un peso preponderante en el caso de los técnicos de nivel medio, pues el destino de los universitarios lo elabora y propone el MTSS.

"Esa demanda de fuerza de trabajo calificada se recibe anualmente en el mes de mayo en nuestro Ministerio. Este año llegó la correspondiente al periodo 2013-2021. Con esa información, se elaboran los planes de continuidad de estudio de noveno grado, de ingreso a la Educación Superior y de distribución de graduados. En el caso de las especialidades técnicas, que no satisfacen todas las necesidades del país, se proponen y aprueban prioridades en la asignación

de graduados", explica Otamendiz.

—¿Cómo se garantiza que la demanda solicitada aproveche justamente las competencias de los egresados?

"Cuando las solicitudes se presentan se discute con los implicados. Este año se hizo con la comisión de fuerza de trabajo calificada, los organismos formadores y los asesores ramales según las especialidades. A los organismos e instituciones, uno por uno —fueron más de 60— se les preguntó adónde irían los trabajadores solicitados. Eso conduce a la realización de un análisis lógico de la demanda, lo que no quiere decir que todo sea perfecto.

"Por otra parte, es obligación de los directivos de las diferentes entidades a las cuales irán los egresados, participar en las asambleas de ubicación".

—¿Están creadas las condiciones de vida para aquellos recién graduados que trabajarán fuera de su lugar de residencia?

"Este año son 2 012 los universitarios que trabajarán fuera de su territorio de residencia. Esto se debe a que sus conocimientos son necesarios en otras localidades o que no tienen demanda en el suyo propio. Las administraciones que los reciben son responsables de su alojamiento y de sus condiciones de vida, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1254 de Servicio Social.

"El año pasado todavía en diciembre teníamos graduados pendientes por ubicar de la Universidad de Ciencias Informáticas en Santiago de Cuba. Hay un

grupo de egresados de este curso de la misma Universidad, cuya ubicación es en la capital. Muchas de estas personas se dedicarán a dar clases de Matemática, Física y Computación respondiendo a un déficit de docentes de estas materias en La Habana, lo que no está reñido con su perfil ocupacional.

"Sobre ese tema se despachó con las entidades receptoras y ellos dijeron dónde se alojarían los muchachos. Eso no quiere decir que haya una plena conciencia en los organismos de que deben crear las condiciones, pero hay que exigir que se cumpla".

En este aspecto, Menéndez acotó que según el artículo 11 de la Ley de Servicio Social, si alguno de los egresados tuviera alguna insatisfacción con el trato recibido, debe dirigirse al jefe inmediato superior de la persona que le comunicó su puesto de labor en la entidad. Si la inconformidad persistiera, puede contactar a la máxima autoridad del centro o del gobierno si este hubiera sido ubicado por el Consejo de la Administración.

—¿Puede darse el caso de que el egresado pase un adiestramiento laboral en otro perfil que no es el suyo?

"No debería pasar. Pero hay perfiles en los que un profesional puede desempeñarse incluso cuando no se trate de su carrera. También hay que lograr que los jóvenes asuman que deben estar a tono con los tiempos que se viven, porque si se gradúa como técnico de nivel medio en construcción civil, por ejemplo, no debe ver como algo negativo desempeñarse como obrero calificado, cuando lo cierto es que se puede empezar por cualquier rama de la construcción, y ello contribuye favorablemente a su preparación. Nuestros jóvenes, cuando se gradúen, deben tener conciencia de que van a ir a trabajar donde se les necesite".

Existe más de una causa, pero el hecho de que algunos graduados se desempeñen en funciones para las que no recibieron instrucción tiene que ver con la formación inexistente o escasa en ciertos perfiles. En la creación de especialidades que cubran una demanda creciente ha de trabajarse también para ajustar la preparación académica y las necesidades del país.

Según explicó Otamendiz, y en el caso específico de los especialistas en Recursos Humanos, ya existe en la enseñanza técnico-profesional una especialidad en gestión de capital humano. Y acota que para la identificación de aquellas carreras que son necesario incorporar, "existe una comisión de fuerza de trabajo calificada que preside el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y que integran los organismos formadores y rectores de determinadas actividades".