

Demanda y ubicación laboral de nivel superior. Retos y desafíos

Demand and Job Placement for Higher Education Graduates: Challenges and Obstacles

Yumerky Santana Delgado^{1*}  , Arlety Pacheco Gómez²  , Annia Almeysa Vázquez³  

¹ Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, La Habana, Cuba.

² Universidad de La Habana, Facultad de Psicología, La Habana, Cuba.

³ Universidad Internacional UNINI, México.

Recibido: 05/02/2025

Aceptado: 17/09/2025

*Corresponding autor

RESUMEN

El MTSS tiene dentro de sus objetivos estratégicos la consolidación de las políticas de empleo mediante la articulación de la formación profesional y ubicación laboral en función de las necesidades de los empleadores, las que se identifican mediante la actualización de la demanda de fuerza de trabajo calificada. Con la implementación de la Resolución 29/2019 el proceso de ubicación laboral se anticipa al último año de la carrera, lo que supone que en la entidad asignada los estudiantes realizan sus prácticas pre-profesionales y ejercicio de culminación de estudios. Tanto el proceso de actualización de la demanda como el de ubicación laboral presentan brechas en su concepción y ejecución, debido, entre otros factores, a la falta de competencias profesionales de los empleadores. Con este trabajo se pretende explicar dichas brechas, que repercuten en la insatisfacción de los jóvenes con su ubicación, subutilización de la fuerza laboral, fluctuación y abandono del servicio social.

Palabras clave: ubicación laboral, demanda laboral, jóvenes

ABSTRACT

The strategic objectives of the MTSS are to consolidate employment policies by coordinating vocational training and job placement in accordance with the needs of employers, which are identified by updating the demand for skilled labour. With the implementation of Resolution 29/2019, the job placement process is anticipated to the last year of the career, which means that in the assigned entity students perform their pre-professional practices and completion exercise. Both the process of updating demand and the process of job placement present gaps in their design and implementation, due, among other factors, to the lack of professional skills of employers. This paper aims to explain these gaps, which have an impact on the dissatisfaction of young people with their location, underutilization of the labour force, fluctuation and abandonment of the social service.

Keywords: labour location, youth, labor demand



INTRODUCCIÓN

El estudio y el trabajo son de las actividades y esferas de la vida que más contribuyen al desarrollo socio-afectivo y cognitivo de las personas. En Cuba no solo se garantiza el acceso a la educación como un derecho inalienable, sino también la inserción en el mundo laboral. Para los jóvenes constituye una etapa significativa la incursión al empleo, sobre todo para quienes viven esta como su primera experiencia laboral.

Este segmento etario se caracteriza por un sistema de actividad y de comunicación que favorece el desarrollo de sus intereses cognoscitivos y profesionales; los aspectos vinculados a la actividad profesional o laboral se sitúan en un lugar privilegiado de su esfera motivacional. La inserción laboral es una de las etapas más significativas en la consolidación de su identidad profesional (Domínguez, 2014).

La educación superior trasciende la formación profesional en el pregrado y posgrado y debe entonces acompañar a los egresados en su inserción inicial en el mercado laboral y dar seguimiento a los niveles de productividad y desempeño.

No obstante, hay cuestiones sociales del contexto a tener en cuenta para el logro de la ocupabilidad como es la coyuntura económica, la política laboral y cambios demográficos que influyen sobre la demanda del mercado laboral, y en el plano personal elementos como las competencias, la formación y la experiencia laboral.

Con respecto a los jóvenes, la estrategia del Estado cubano está dirigida a propiciar su inserción social a través de la actividad laboral; vista esta no solo como medio y garantía de vida individual, sino como posibilidad real de participación económica y en sentido general, en el proceso de construcción de la sociedad socialista (Luis, 2009, p.39).

En la Constitución y específicamente en la Ley 116 Código de Trabajo, con sus disposiciones complementarias, respaldan las garantías jurídicas de los derechos y deberes de trabajadores y empleadores en el actual contexto de la economía nacional, sobre la base de las relaciones de producción socialistas en consecuencia con los fundamentos políticos, sociales y económicos dispuestos en la Constitución de la República (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2019). El Código regula las relaciones



fundamentales que se fomentan en el ámbito laboral, dispone derechos que van desde la jornada de trabajo, las condiciones de seguridad y salud del trabajo, la inspección del trabajo que controla el cumplimiento de la legislación vigente en materia de trabajo y seguridad social; el derecho de los trabajadores a promover acciones ante los órganos, instancias competentes, para el reconocimiento y cumplimiento de los deberes y derechos de trabajo y seguridad social consagrados en la legislación, y el acceso al empleo de los egresados de las Instituciones de Educación Superior.

El Servicio Social consiste en el cumplimiento del deber elemental de todos los ciudadanos cubanos de uno u otro sexo que se gradúan del curso diurno, en la enseñanza superior y en la educación técnica profesional. Es el compromiso de poner al servicio de la sociedad sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades y prioridades que determine la dirección del país en función del desarrollo económico social (Almeyda, Pacheco y Santana, 2022).

En el Acuerdo No. 815, de la reunión conjunta de la Comisión del Buró Político del Partido Comunista de Cuba y el Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros de 21 de septiembre del 2010, se aprueba traspasar las funciones referidas a la planificación de la Fuerza de Trabajo Calificada (FTC), que venía ejecutando el Ministerio de Economía y Planificación y las direcciones provinciales de Economía y Planificación, al Ministerio del Trabajo y Seguridad Social y a las Direcciones Provinciales de Trabajo (Santana, 2019).

El Acuerdo No. 8382 de 19 de abril de 2013, establece entre las funciones específicas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en lo adelante MTSS, la de proponer, dirigir y controlar la política para el empleo, el trabajo en el sector no estatal y la planificación de la fuerza de trabajo calificada. Para cumplir con esta función cuenta con la Dirección de Fuerza de Trabajo Calificada, lo cual responde al lineamiento 94 de la Política económica y social del Partido Comunista de Cuba (2020) para lograr que la formación de la fuerza de trabajo calificada, brinde respuesta integral a la demanda que exige el desarrollo socioeconómico del país y los territorios (Santana, 2019).



Con el objetivo de establecer los aspectos fundamentales a considerar por parte de los Organismos de la Administración Central del Estado, Organización Superior de Dirección Empresarial, entidades nacionales y los consejos de la provinciales y municipales de Gobierno, en lo adelante organismos, para el cumplimiento de estas funciones, se emite la Resolución 8/2013: Reglamento sobre la planificación de la formación y asignación de la fuerza de trabajo calificada donde, se entiende como Fuerza de Trabajo Calificada «al conjunto de personas que alcanzan un título en la Educación Superior y de Técnico de Nivel Medio y Diploma de Obrero Calificado» (Ministerio de trabajo y Seguridad Social (MTSS), 2013).

En correspondencia con lo anterior el MTSS anualmente, planifica la formación y asignación de la fuerza de trabajo calificada, en línea con la proyección de las necesidades del desarrollo económico y social de la nación, provincias y municipios, cumpliendo las indicaciones y calendarios que a tales efectos emite este Ministerio.

En el IX Congreso de la Federación Estudiantil Universitaria (FEU) se aborda la importancia de familiarizar a los estudiantes universitarios con el entorno laboral y que sus trabajos investigativos tributarán a la solución de problemáticas en las diferentes instituciones que los acogieran. Ello constituye uno de los factores por los que se implementa la Resolución 29 del Ministro de Educación Superior, a través de la cual se anticipa el momento de ubicación laboral al último año de la carrera.

La ubicación laboral se entiende como el proceso que adelanta a la socialización organizacional, donde a los jóvenes universitarios le son asignadas ubicaciones en las diferentes entidades de los Organismos de la Administración Central del Estado (OACE) para la realización de su práctica laboral y el ejercicio de culminación de estudios, su desempeño profesional y el cumplimiento del Servicio Social (Pacheco & Almeyda, 2021).

Con la Resolución 29 se le da mayor protagonismo a la entidad laboral en el asesoramiento a los estudiantes durante las prácticas profesionales y el ejercicio de culminación de estudio, lo que no significa que se esté realizando en todos los casos.



El artículo 31 de la Resolución 2 /2018 deposita en el colectivo de la asignatura las funciones de guiar la práctica laboral, su evaluación, así como participar en la organización y desarrollo de la práctica laboral. La elaboración de un plan de trabajo previo, donde el tutor universitario participe activamente junto con el de la empresa y el alumno, solventaría un tanto algunas de las brechas, que influyen directamente en la calidad de las prácticas (Ministerio de Educación Superior, 2018).

Teniendo en cuenta que no se identifica algún antecedente que aborde el vínculo entre la demanda de fuerza de trabajo calificada y la asignación anticipada, a raíz de la Resolución No. 29/2006 (MTSS, 2006), y la importancia de polemizar sobre la sinergia que existe entre estos procesos para proponer posibles acciones que disminuyan las brechas, en el presente trabajo se pretende reflexionar sobre los retos actuales de estos procesos y algunas vías para afrontarlos.

PROCESO DE UBICACIÓN LABORAL Y DEMANDA DE FTC.

RETOS ACTUALES

A los efectos de la Resolución 8/2013 las entidades a nivel de base y los organismos a nivel global, elaboran y actualizan anualmente la demanda de graduados de la Educación Superior, por un periodo de 9 años. Esta demanda se presenta a los Consejos de Gobierno para la elaboración del plan de formación de la Fuerza de Trabajo y en su definición los organismos tienen en cuenta la existencia y características de la fuerza de trabajo empleada con énfasis en los que arriban a la edad de jubilación, la fluctuación del personal, los coeficientes por actividades propias del sector y la correspondencia de la pirámide ocupacional, entre otros (Santana, 2019).

Para la asignación de graduados de nivel superior se tienen en cuenta las demandas presentadas por los organismos y la disponibilidad de graduados por carrera, provincia y municipio. A partir de las prioridades según el programa de desarrollo económico social del país se conforma el plan de plazas por provincia y municipio. Para lograr esto se realizan los pasos siguientes que se reflejan en la Resolución 8/2013 (MTSS, 2013):

1. El MTSS recibe la disponibilidad del Ministerio de Educación Superior (MES) con los posibles graduados por municipios y carreras.



2. El MTSS elabora la ubicación de graduados en correspondencia con las demandas y en consulta con los organismos asesores para las carreras de Derecho, Comunicación Social, Periodismo, Ciencias Pedagógicas, Cultura Física, de las Ciencias Naturales y Matemáticas.
3. Se evalúa la propuesta de ubicación con cada organismo empleador el cual tiene la responsabilidad de a partir de las cifras asignadas por carreras, desagregarlas hasta nivel de entidad.
4. Una vez aprobado el plan por el consejo de ministros, se emiten las cifras para los organismos y se coordina el proceso con las universidades por provincias, previo a las asambleas de ubicación.
5. Se realizan las asambleas de ubicación y se controla la participación de los organismos que tienen estudiantes asignados.
6. Una vez graduados, las direcciones de Trabajo elaboran las boletas de ubicación que constituyen el documento oficial mediante el cual los jóvenes se ubican al empleo (MTSS, 2013).

Un análisis interesante del tema hace Luis (2017) al respecto:

Se ha procurado ajustar la calificación de la fuerza de trabajo a los programas de desarrollo económico del país, lo que no ha resultado totalmente factible. (...) los desajustes entre la demanda y los procesos de formación han generado múltiples dificultades con implicaciones para el cumplimiento de los proyectos profesionales de muchos jóvenes que debieron esperar cierta cantidad de tiempo para ser ubicados en un puesto de trabajo o recibieron un empleo para el que tenían preparación, pero no en correspondencia con su formación como profesional. (Luis, 2017, p. 208-209)

Como resultado de las investigaciones sobre ubicación laboral en la Universidad de La Habana por una de las autoras en su tesis de maestría (Pacheco, 2022), la revisión de documentos narrativos del proceso de ubicación y estudios de la Ing. Yumerky Santana,



actualmente directora de Fuerza de Trabajo Calificada del MTSS, se verifica la existencia de determinadas problemáticas en la propia concepción e implementación del proceso, algunas de las cuales persisten de años anteriores y han sido reflejadas por Abín (2010) y Luis (2009 y 2017).

En particular, en la Universidad de La Habana, entre el 2020 y 2023 se perciben inconformidades en los estudiantes del último año de carrera, egresados y personal involucrado en dicho proceso, que se pueden expresar en desmotivación por entrar al mundo laboral e insatisfacción con su ubicación. Para algunos las implicaciones podrían conllevar incluso al cambio de boleta, fluctuación laboral y/o abandono del servicio social (Pacheco, 2020).

Se constata que muchas de las problemáticas encontradas están relacionadas con la necesidad de fortalecer los vínculos entre las diferentes facultades y entidades laborales. La actualización y planificación de la demanda de fuerza de trabajo calificada contribuye a la organización del potencial humano. En ocasiones las entidades se quejan de tener una demanda insatisfecha, aun cuando reiteran sus solicitudes de profesionales, ya que una parte de los graduados cuando culminan su servicio social en dicho centro, se trasladan a otras instancias laborales. Por otra parte, los jóvenes tienen un desconocimiento significativo acerca de importantes aspectos de la ubicación y el servicio social, lo que les impide poder incidir en el cumplimiento de los objetivos previstos para su etapa de entrenamiento como recién graduados.

La ubicación laboral adquiere diferentes matices en las carreras de la Universidad de La Habana pues en su implementación media el plan de estudio, aprobado en años anteriores, sin que estas directivas se articularan con las pautas metodológicas. Por lo tanto, no siempre es posible que exista una correspondencia entre la pre-ubicación y el ejercicio de culminación de estudios; algunos estudiantes tienen asignando el tema de este último en ocasiones, desde los primeros años de la carrera (Pacheco & Almeyda, 2022).



Por otra parte, en los estudiantes que residen en otras provincias del país no resulta efectiva su pre-ubicación, a no ser que se identifiquen entidades homólogas en La Habana, que no necesariamente reproducen la actividad profesional que realizarán en la entidad donde cumplirán su servicio social. Hay ausencias significativas de empleadores en las asambleas de ubicación laboral y feria de empleadores, actividades importantes de este proceso. Algunos muestran desconocimiento del perfil profesional del egresado y niegan haberlos demandado cuando se incorporan a la entidad. Hay entidades donde no se asigna un empleador que funcione como cotutor de los estudiantes, y que posea determinada preparación (Pacheco, 2022).

En el año 2018, se realizó un estudio por parte del MTSS con los organismos sobre la atención a los recién graduados con el interés de incrementar su compromiso. La información aportada por ellos evidencia que la atención de los organismos a los recién graduados no es la adecuada. A continuación, se muestra el resultado del estudio:

- Solo el 54% de los organismos realizan una actividad inicial de recibimiento o un plan de acogida.
- Atienden la selección y asignación de tutores (47%).
- Controlan la elaboración del plan de preparación (44%).
- Proporcionan acciones de superación a través de cursos, habilitaciones, posgrados y otros (38%).
- Planifican y ejecutan encuentros entre los jóvenes y la dirección del centro (36%).
- Promueven la vinculación de los jóvenes a las organizaciones políticas y de masas constituidas en la entidad (24%).
- Realizan una evaluación periódica de los graduados en cumplimiento del servicio social (20%).
- Emiten resolución o indicaciones específicas para la atención a los recién graduados (18%).



- Promueven la participación de los jóvenes en los controles y actividades vinculadas a los programas estratégicos de la entidad (11%).
- Invitan a los jóvenes recién graduados a todas las actividades de la entidad (11%).
- Identifican jóvenes con posibilidades de incorporarse a la reserva de cuadros (10%).
- De este resultado trae se puede analizar que no son apreciables ni utilizables al 100 por ciento la cifra de fuerza calificada que son asignadas a los diferentes organismos, lo que incide directamente en el completamiento de las plantillas.

Por su parte entre los años 2015 al 2019 se han realizado verificaciones y visitas de comprobación por la Dirección de Empleo del MTSS, a la demanda que llevan a cabo los departamentos de Recursos Humanos. El universo es un total de 12 organismos y 30 OSDE que son los que recogen el 60 % de la demanda del país y 100 entidades para el estudio.

Se ha podido constatar que hay organismos en que los recién graduados no ocupan cargos en correspondencia con la formación recibida y su perfil profesional, por consiguiente, se subutilizan. En ocasiones se asignan graduados a entidades donde no existen las plazas vacantes y algunos terminan el servicio social sin ocupar plaza. Son escasos los organismos que promueven que los egresados participen en eventos científicos para socializar resultados de sus tesis u otras investigaciones. Hay entidades que no cuentan con los documentos normativos y disposiciones imprescindibles para su función y solo algunos conocen las especialidades y los perfiles de las carreras que forma el Ministerio de Educación Superior. Sobre esto último se obtiene lo siguiente:

Documentos regulatorios y capacitación

- 86 entidades no cuentan con las Indicaciones Metodológicas para el Plan 2019 del MTSS.
- 66 entidades no cuentan con la Resolución 8/2013 emitida por el MTSS.



- Solo 22 entidades reciben indicaciones específicas de su instancia superior, sobre el desarrollo del proceso representado.
- Solo 33 entidades conocen los perfiles de las carreras que forma el Ministerio de Educación Superior y 48 conocen las especialidades que forma el Ministerio de Educación. (Santana, 2021).

En la Resolución 8/2013, se establece el procedimiento para la tramitación de los cambios de ubicación laboral de los recién graduados de técnico de nivel medio y nivel superior. Para el caso de nivel superior la tramitación de cambio de ubicación laboral se aprueba por el MTSS a partir de la conformidad del organismo que libera y el que acepta, a través de las cartas firmadas por las personas facultadas. Desde el 2018 hasta el 2021 se han realizado 2 mil 514 cambios de ubicación, donde el 18% alega como motivo para cambiarse de organismo haber mantenido vínculos con el centro que la acepta durante sus prácticas laborales, el 25 % por lejanía del lugar de residencia y el 5% por no ocupar cargos acordes a su perfil de graduado (Santana, 2021).

A continuación (Tabla 1), se muestra la relación de cambios de ubicación por causales:

Tabla 1. Cambios de ubicación laboral de graduados universitarios por causales periodo 2018-2021

Causales	Cambios de Ubicación
Estar a disposición del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social por no cumplir con los requisitos del organismo	35
Haber mantenido vínculos con el centro que la acepta durante sus prácticas laborales	443
Lejanía del lugar de residencia	619
No existir garantía de plaza al concluir el servicio social	88
No ocupar cargos acordes a su carrera	122
Otras causas	575
Problemas de salud	88
Problemas familiares	120
Traslado de municipio o provincia	424
Total	2514



Sin embargo, los recién graduados ubicados al empleo en cumplimiento del servicio social tienen las garantías siguientes que se reflejan en la Ley 116 del Código de Trabajo y Seguridad Social (Asamblea Nacional del Poder Popular, 2013):

- Empleo para todos los jóvenes egresados de nivel superior de los cursos diurnos.
- Deben ser contratados por tiempo determinado en cumplimiento del servicio social en un cargo que se corresponda con su formación y teniendo en cuenta las necesidades de la economía y la sociedad, donde tienen los mismos deberes y derechos del resto de los trabajadores.
- Se le asigna un tutor que lo oriente y capacite en la actividad que desempeña o va a desempeñar en caso de no ocupar cargo.
- Pueden pluriemplearse en otros centros.
- Como protección no se pueden declarar disponibles los trabajadores en cumplimiento del servicio social.

Por tanto, perfeccionar el proceso de ubicación laboral y la demanda de fuerza de trabajo calificada es una necesidad imperante y un reto en el que trabajan las presentes autoras.

CONCLUSIONES

A partir de los análisis realizados anteriormente se identifican los problemas siguientes:

- Se asignan graduados a entidades donde no existen las plazas vacantes y un grupo de ellos terminan el servicio social sin ocupar plaza.
- Se subutiliza a los graduados de nivel superior ya que en muchos casos son asignados a plazas que no tienen que ver con su perfil profesional.
- No es suficiente la gestión de los recursos humanos por parte de los Organismos de la Administración Central del Estado, las entidades nacionales y las organizaciones superiores de dirección, que como norma ven en la asignación de graduados la vía para completar la plantilla.



- La poca atención a los recién graduados en cumplimiento del servicio social y de los estudiantes durante sus prácticas pre-profesionales.
- La no retención por parte de los organismos de la fuerza de trabajo calificada.
- Los departamentos de recursos humanos no cuentan con los documentos regulatorios del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Los organismos no cuentan con mecanismos para identificar, desarrollar y utilizar las potencialidades de los jóvenes universitarios.
- La asignación de graduados desde el último año de la carrera no satisface que los estudiantes realicen el ejercicio de culminación de estudio en función del banco de problemas de las entidades donde fueron asignados ya que en la mayoría de las carreras tienen identificado este ejercicio desde etapas anteriores de formación y con otras entidades.
- Se evidencia una falta de preparación de los empleadores para la retención de la fuerza de trabajo calificada y el desconocimiento de los perfiles de las carreras, lo que trae consigo la desmotivación de los egresados y el poco aprovechamiento de sus potencialidades. Es necesario elaborar una demanda más acorde a las necesidades reales de los empleadores para lograr mejor aprovechamiento de la fuerza de trabajo calificada.

Como solución a las problemáticas identificadas se recomienda:

- Capacitar a los empleadores sobre los perfiles académicos, convenios y normativas con la participación de las universidades de conjunto el MTSS.
- Incentivar los convenios universidad-entidad para lograr mayor participación de los empleadores en la formación de los estudiantes y la identificación de las canteras futuras para las prácticas pre-profesionales.
- Incentivar las ferias de empleadores en todas las universidades del país.
- Hacer corresponder las prácticas laborales, la demanda de FTC y la ubicación anticipada de los estudiantes.



- Realizar la planificación de la ubicación anticipada desde el territorio con una mayor participación de los empleadores y la universidad.
- Diseñar e implementar un sistema informático para la elaboración del plan de asignación que responda a los escenarios actuales.
- Transitar de un proceso de ubicación laboral a un proceso de inserción laboral de los estudiantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abín, O. (2010). *Proyectos profesionales vs ubicación laboral*. [Tesis de Maestría, Universidad de la Habana]. Dirección docente metodológica.
- Almeyda, A., Pacheco, A., y Santana, Y. (2022). Un acercamiento al Proceso de Ubicación Laboral en la Universidad de La Habana. *Medium*. <https://medium.com/revista-alma-mater/una-acercamiento-al-proceso-de-ubicaci%C3%B3n-laboral-en-la-universidad-de-la-habana-d81b87b1edcb>
- Asamblea Nacional del Poder Popular de Cuba. (2013). Ley No. 116: Código de Trabajo. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Edición Extraordinaria No. 29. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/ley-no-116-codigo-de-trabajo>
- Asamblea Nacional del Poder Popular de Cuba. (2019). Constitución de la República de Cuba. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*, Edición Extraordinaria No. 5. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/sites/default/files/goc-2019-ex5.pdf>
- Domínguez, L. (2014). *Personalidad, juventud y proyectos futuros*. La Habana: Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana.
- Luis, M. J. (2009). *Análisis de la desvinculación laboral de los jóvenes en Cuba durante el período del 2000 al 2008*. [Tesis de Maestría, Centro de Estudios sobre la Juventud].
- Luis, M. J. (2017). Proyectos de vida y política de empleo: Los jóvenes en el proyecto socioeconómico cubano. En O. Izquierdo Quintana & H.-J. Burchardt (Comps.), *Trabajo decente y sociedad: Cuba bajo la óptica de los estudios socio laborales* (pp.



187-216).

Editorial

UH.

[https://biblioteca-](https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/libreria_cm_archivos/pdf_1628.pdf)

[repositorio.clacso.edu.ar/libreria_cm_archivos/pdf_1628.pdf](https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/libreria_cm_archivos/pdf_1628.pdf)

Ministerio de Educación Superior de Cuba. (2018). Resolución No. 2/18: Reglamento de trabajo docente y metodológico de la educación superior. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. <https://www.gacetaoficial.gob.cu>

Ministerio de Educación Superior de Cuba. (2019). Resolución No.29 /19: Procedimiento para la ubicación laboral de los estudiantes de los centros de educación superior adscritos al Ministerio de Educación Superior en todos los OACE. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. <https://www.gacetaoficial.gob.cu>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2006). Resolución No. 29/06: Reglamento para la Planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/resolucion-29-de-2006-de-ministerio-de-trabajo-y-seguridad-social>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2013). Resolución No. 8/13. Reglamento sobre la Planificación y Distribución de la Fuerza de Trabajo Calificada, Cap. I Generalidades. *Gaceta Oficial de la República de Cuba*. <https://www.gacetaoficial.gob.cu>

Pacheco, A. (2020). Percepción social del proceso de pre-ubicación laboral de los estudiantes universitarios. [Ponencia presentada en el XI Encuentro Internacional de Estudiantes de Psicología, La Habana].

Pacheco, A. (2022). Perfeccionamiento del proceso de la ubicación laboral de los estudiantes de la Universidad de La Habana. [Tesis para la obtención del título de máster en Psicología Educativa, Universidad de La Habana].

Pacheco, A., & Almeyda, A. (2021). La ubicación laboral de estudiantes de la Facultad de Psicología. [Ponencia presentada en el II Congreso internacional Diálogos universitarios de la Psicología].



Partido Comunista de Cuba. (2020). *Conceptualización del Modelo Económico y Social cubano de desarrollo socialista. Plan nacional de desarrollo económico y social hasta 2030: propuesta de visión de la nación, ejes y sectores estratégicos* [Tabloide impreso]. Editora Política.

Santana, Y. (2019). Propuesta de un nuevo procedimiento para actualizar la demanda de fuerza de trabajo calificada. [La Habana: XXIII Edición del diplomado de administración pública].

Santana, Y. (2021). Asignación de graduados de nivel superior. Desafíos actuales. [Ponencia presentada en el Taller de resultados 16 Diálogos sobre juventud, CESJ, La Habana].

Conflicto de intereses

Las autoras no declaran conflicto de intereses.

Contribución de los autores

Yumerky Santana Delgado: Recopilación de datos, análisis de información, evaluación de las fuentes jurídicas vinculadas al tema, redacción y corrección final del artículo.

Arlety Pacheco Gómez: Diseño y aplicación de instrumentos para el análisis del objeto de la investigación. Localización de las fuentes jurídicas relacionadas con el tema investigativo. Análisis de las fuentes consultadas.

Annia Almeyda Vázquez: Diseño y aplicación de instrumentos para el análisis del objeto de la investigación. Localización de las fuentes jurídicas relacionadas con el tema investigativo. Análisis de las fuentes consultadas.

Declaratoria sobre el uso de Inteligencia Artificial

Las autoras no declaran uso de herramientas de Inteligencia Artificial.

Declaratoria de disponibilidad de datos de investigación

Se generaron nuevos conjuntos de datos de investigación.

