

Anexo 2.1 Matrícula inicial de la educación Superior. Participación de la rama de las ciencias Económicas.

Matrícula inicial de la educación Superior. Participación de la rama de las ciencias Económicas.													
CONCEPTO	1993/1994	1994/1995	1995/1996	1996/1997	1997/1998	1998/1999	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	2005/2006
Total	4711	3906	3278	2928	2775	2835	3087	2957	4459	5475	6289	12194	15203
de ello Ciencias Económicas	349	203	147	132	194	281	407	220	606	637	657	875	938
%	7,4%	5,2%	4,5%	4,5%	7,0%	9,9%	13,2%	7,4%	13,6%	11,6%	10,4%	7,2%	6,2%

Fuente: Anuario Estadístico Provincial publicado en el año 2006.

Anexo 2.2

Fuentes de Ingresos a la Educación Superior. Curso Académico 2005-2006

ESPECIALIDADES	Curso diurno		Curso por encuentros		Cursos programas especiales	
	Total	mujeres	Total	mujeres	Total	Mujeres
Ingeniería Industrial	161	57	160	59	208	63
Licenciatura en Economía	190	140	151	106	-	-
Licenciatura en Contabilidad y Finanzas	195	139	183	169	390	310
TOTAL	546	336	494	334	598	373

Fuente: Modelo estadístico de la Universidad de Cienfuegos

Anexo 2.3 Distribución de la ocupación por especialidades y por municipios.

Ingeniería Industrial	Total	Producción	Servicios	Investigación	Docencia	Administración
Provincia	385	58	61	1	34	231
Aguada	12	1	-	1	5	5
Rodas	11	1	1	-	-	9
Palmira	5	1	1	-	-	4
Lajas	10	3		-	1	5
Cruces	14					14
Cumanayagua	18	10				8
Cienfuegos	311	42	59	-	28	182
Abreus	4					4
Organización de Empresas	Total	Producción	Servicios	Investigación	Docencia	Administración
Provincia	4	2				2
Aguada						
Rodas						
Palmira						
Lajas						
Cruces	3	2				1
Cumanayagua						
Cienfuegos	1					1
Abreus						

Licenciatura en Economía	Total	Producción	Servicios	Investigación	Docencia	Administración
Provincia	968	81	154	-	41	692
Aguada	89	7	28	-	-	54
Rodas	26	1	6	-	4	15
Palmira	24	1	-	-	-	23
Lajas	25	1	8	-	-	16
Cruces	35	-	6	-	3	26
Cumanayagua	27	13	2	-	-	12
Cienfuegos	687	58	98	-	33	498
Abreus	55	-		-	1	48
Licenciatura en Contabilidad	Total	Producción	Servicios	Investigación	Docencia	Administración
Provincia	413	24	81	-	19	289
Aguada	22	2	-			20
Rodas	39	2	3	-		33
Palmira	12					12
Lajas	4		2			2
Cruces	26		9			17
Cumanayagua	13	4	2			7
Cienfuegos	296	16	65	-	18	197
Abreus	1					1

Licenciatura en Educación (Economía)	Total	Producción	Servicios	Investigación	Docencia	Administración
Provincia	41	3	3	-	10	25
Aguada	15	1	2	-	2	10
Rodas	1					
Palmira	5					
Lajas	-					
Cruces	2		1			1
Cumanayagua	9	2				7
Cienfuegos	9				3	6
Abreus	-					

Técnico Medio en Contabilidad	Total	Producción	Servicios	Investigación	Docencia	Administración
Provincia	4632	406	1013	4	42	3167
Aguada	140	7	11		6	116
Rodas	312	18	18		18	258
Palmira	221	14	28			179
Lajas	275	43	58			174
Cruces	375	40	61			274
Cumanayagua	312	72	37			203
Cienfuegos	2696	203	730		14	1749
Abreus	301	9	70	4	4	214

Anexo No. 2.4 Documentos consultados sobre el sistema de fuerza de trabajo calificado elaborado por el MEP.

En las indicaciones metodológicas para la elaboración del Plan de la economía el Ministerio de Economía y Planificación recoge en una edición actualizada de mayo del 2006, "Año de la Revolución energética en Cuba" en la sesión VIII fuerza de trabajo calificada dos planes que se desarrollan anualmente.

1. Plan de ingreso a la educación superior curso regular diurno
2. Plan de Distribución de los graduados universitarios, curso regular diurno.

Por la comprensión que ejerce el mismo sobre la elaboración ejecución y control de los planes así como por la necesidad de reforzar el papel de la planificación territorial que se limita algunas tareas con mecanismos o comisiones que se integran a las Direcciones Provinciales de Economía y planificación antes de la aprobación de los planes por los Consejos de Administración Provinciales.

Fuerza de trabajo calificada

Constituye una sección del plan, cuyo objetivo fundamental es lograr el máximo equilibrio entre la formación de los estudiantes que ingresan en la Educación superior y su futuro empleo. Por ello y dado que entre los recursos laborales los graduados universitarios son un factor decisivo para el desarrollo económico, social y cultural del país, es importante que su existencia se corresponda con este en sus aspectos cuantitativos y cualitativos.

Los trabajos desarrollados hasta el presente, en aras de garantizar lo antes señalado, materializados en los resultados obtenidos del Estudio Integral para la Formación y Empleo de la Fuerza de Trabajo calificada (ejecutado por todos los organismos de la administración central del estado y los consejos de administración provincial, en octubre de 1996 y actualizado anualmente a tenor con el plan en cuestión, nos acercan a la posesión de una herramienta que permite planificar las tres fases de la reproducción ampliada de la fuerza de trabajo calificada, que consiste en:

Formación → distribución → utilización

En tal sentido y apoyados en los trabajos pretéritos ajustados a la planificación continua seguidamente se orientan las actividades que se desarrollan para la elaboración del Plan de ingreso de la Ecuación Superior del Curso regular diurno.

A continuación se extrajeron los aspectos de mayor relevancia:

Específicamente para la presentación de la demanda de graduados de nivel superior. Para preparar el nivel de ingreso a la educación superior del curso que se planifica, es necesario que todos los OACE y CAP, actualicen la demanda de graduados universitarios y la adecuen a los requerimientos proyectados para el año 2012.

Se presenta al MEP en el modelo VIII – FTC-5, del Sistema computarizado denominado matriz. Se reitera que para la elaboración del plan de ingreso, resulta imprescindible conocer las necesidades de graduados universitarios con al menos cinco años de antelación a la culminación de sus estudios, o sea, los jóvenes que ingresarán a la educación superior en setiembre del 2007, comenzarán su vida laboral pasado los cinco años.

Así como recordar que para su cálculo han de partir de la existencia de especialistas y sus características (edad, sexo, carrera, etc), en estrecho vínculo con el futuro desarrollo de la actividad en cuestión, bien sea nuevas inversiones, introducción de nuevas tecnologías; programas sociales que se desarrollan; elevación de la calidad y/o eficiencia.

Todo ello unido a otros indicadores que generan demanda de fuerza de trabajo calificada como la reposición de esta fuerza por jubilación y otras causas.

Se recaba de las entidades demandantes, el conocimiento y control de los trabajadores que se encuentran estudiando carreras universitarias en el curso para trabajadores o sedes universitarias y cuya graduación se producirá en el año 2012, con la finalidad de que no sean considerados en la demanda que presentarán ya que la misma solo se refiere al curso regular diurno, o sea jóvenes sin vínculo laboral que complementan la necesidad de la entidad que se trate.

Para la presentación de la demanda utilizarán el modelo VIII- FTC- 5, que se encuentra en el sistema computarizado que poseen llamado matriz_, donde además se encuentra toda la información resultante del estudio, entre ella la existencia de graduados universitarios.

ESPECIFICACIONES PARA LA PRESENTACIÓN DE LAS PROPUESTAS DE INGRESO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

El MES conformará las cifras de posibles graduados de 12mo grado o nivel equivalente, que constituirán las fuentes de ingreso a la educación superior por provincia de residencia. Se presenta al MEP en el modelo VIII FTC PI- I del sistema computarizado habilitado al efecto y atendiendo a:

- El MINED informa la cifra de: graduados de 12mo grado, de la orden 18 de las FAR y los graduados de los Institutos Politécnicos, estos últimos con nivel equivalente de 12mo grado.
- El MES, conjuntamente con el MINED propone las cifras de técnicos medios para el curso de preparación para el ingreso a la Educación Superior, atendiendo al criterio de los organismos ramales como: MEP, MES, etc
- La selección en los Institutos Politécnicos de los jóvenes que recibirán el curso de preparación, se realizará a partir de la aprobación del plan de Ingreso. El MES, MINED, propondrán la cifra para la vía del concurso de las carreras que le corresponden.
- El MES actualizará los índices de eficiencia en el ciclo de las diferentes carreras que se forman en los centros de educación superior a ellos subordinados, específicamente para el proceso de elaboración del plan de Ingreso.

Con las informaciones antes comentadas, y los criterios económicos y sociales en torno a esta temática, el MEP elabora los lineamientos para el ingreso a la educación superior que servirán de base a las Comisiones provinciales de planificación del Ingreso y a los Organismos formadores para la elaboración de la propuesta del plan de Ingreso a la educación superior del curso regular diurno.

Las Comisiones Provinciales de planificación del ingreso a la educación superior, precedidas por la Dirección Provincial de economía y planificación e integrada por: los Centros de Educación Superior, la FEU, y la UJC de los CES, la Dirección provincial de trabajo, las direcciones provinciales de educación a partir de los lineamientos emitidos por el MEP , elaboran la propuesta del Plan de ingreso correspondiente a su

territorio, contando con el apoyo de los organismos asesores (MEP y MEP) y además entidades de la provincia.

Los organismos formadores (MES) mientras las Comisiones Provinciales de Planificación del ingreso están conformando la propuesta del Plan de Ingreso, transmiten a los centros de educación superior a ellos subordinados (UCF), sus consideraciones en torno a los niveles de actividad con el objetivo de coadyuvar a la elaboración de una propuesta coherente con la situación actual del claustro y con la capacidad docente en los mismos.

La propuesta que surja del análisis efectuado por las Comisiones Provinciales de Planificación del ingreso, se somete a la consideración del Consejo de Administración de la provincia.

Como parte de la fundamentación por cada carrera se velará por que el plan de ingreso propuesto para la Educación Superior este compatilizado con los planes de ingreso de los niveles de enseñanza que le anteceden, los Programas de la Revolución correspondientes a la universalización de la enseñanza.(sedes municipales), así como el Plan del curso para trabajadores.

- Tomar como punto de referencia el Plan aprobado para el 2006 y el control de su ejecución.

Plan de distribución de graduados de Nivel superior. Curso regular diurno.

Las tareas para la confección del plan anual de distribución de egresados de nivel superior, que concluirán sus estudios en los centros adscritos al MES..., han sido perfeccionados a tenor con los nuevos programas de la revolución, y en aras de disminuir el tiempo de elaboración, con el propósito de garantizar las actividades referidas al proceso de ubicación laboral a desarrollar por los organismos formadores de conjunto con el MTSS, así como, lograr todos los factores que intervienen en este proceso.

En el desarrollo de las tareas concebidas para la elaboración de este plan, se resalta el trabajo que deben desarrollar las Direcciones Provinciales de Economía y Planificación, en coordinación con la Comisión provincial de ubicación laboral. Esta comisión está integrada por la propia Dirección Provincial de trabajo, funcionario del centro universitario que atiende la ubicación laboral y UJC del centro.

Se reitera la participación de los organismos ramales en la elaboración del plan, como asesores del empleo de los egresados de las carreras afines a su actividad, los cuales han de interactuar según lo establecido, con el Ministerio de Economía y Planificación, las Direcciones Provinciales de Economía y Planificación y con sus representantes en las provincias, para lograr la correcta ubicación laboral de los graduados universitarios. Los OACE, los CAP, presentarán atención al sistema empresarial que se les subordina, con el fin de coadyuvar a la calidad de este trabajo.

Según el Esquema metodológico para la elaboración de los escenarios municipales confeccionado por el MEP en mayo del 2004, su objetivo es orientar las tareas para el fortalecimiento de la planificación en los municipios, con vista a propiciar una mayor iniciativa local en la promoción del desarrollo económico y la solución de los problemas que enfrenten los territorios.

El fortalecimiento de la capacidad de planificación debe permitir brindarles un apoyo más efectivo a los gobiernos municipales. En su desarrollo se deben considerar tres aspectos: Diagnóstico, Escenarios Integrales y Plan de Acción. Específicamente en el diagnóstico relativo al empleo y los recursos laborales se orienta el análisis del Balance de fuerza de trabajo calificada, principales déficit o excedentes.

Anexo 3.2 Taller I para identificar las variables que inciden en el Sistema de la Fuerza de Trabajo Calificada en el territorio de Cienfuegos.

La Fase 1 de la aplicación del método de escenarios requiere, para el caso específico de la investigación, realizar un taller donde el grupo de Expertos confeccionen una lista de todas las variables que caracterizan al sistema estudiado. El encuentro se desarrolla de la siguiente forma:

Objetivo de la Técnica

8:00 a.m. Se realiza una breve introducción donde se explica el objetivo del taller. Se pide a los Expertos la cooperación para elaborar un listado donde se enuncien las posibles variables que inciden en el sistema, utilizando la técnica participativa "lluvia de ideas".

10:30 a.m. Se realiza la lectura del listado de variables antes enunciadas y se pide a los Expertos seleccionar de entre ellas las que consideren sean las variables de mayor influencia en el sistema.

Se da lectura al listado final de las variables que serán analizadas en el caso de estudio. Este paso dentro del taller tiene el propósito de que si existe alguna idea contraria en lo antes expuesto sea enunciada y debatida.

11:30 a.m. Con el listado final de las variables se procede a elaborar el diccionario para conceptualizar las mismas. Toda esta información se recopila en las memorias del taller.

Anexo 3.2.1 Listado inicial de las variables que caracterizan el Sistema de la fuerza de trabajo en el territorio de Cienfuegos, atendiendo al criterio de los Expertos.

Dimensión Económica

- V1. Planes de formación.
- V2. Demanda de empleos.
- V3. Perfiles de competencia.
- V4. Capacidad intelectual en el desempeño de las profesiones
- V5. Mercados laborables atractivos.
- V6. Planes de ingreso a la educación superior
- V7. Planes de distribución de egresados de la Educación superior
- V8. Planes de continuidad de los estudios.
- V 9. Población económicamente activa.
- V11. Incentivo salarial.
- V12. Eficacia del proceso de la enseñanza media.
- V13. Planificación centralizada de los procesos de dirección económica.
- V14. Crecimiento del PIB.
- V15. Crecimiento provincial de producción mercantil.
- V16. Política de empleo nacional.
- V17. Política de empleo local.
- V18. Programas estratégicos de desarrollo económico.
- V19. Estructura sectorial del empleo.

Dimensión Social

V20. Reconocimiento social.

Dimensión Socio-económica

- V21. Programa de orientación vocacional.
- V22. Cultura y desarrollo.
- V23. Competencia desleal.
- V24. Cursos cuya proyección disminuye gradualmente las demandas.
- V25. Desarrollo equilibrado del territorio.

Dimensión Socio-sicológica

- V26. Cultura y clima organizacional.
- V27. Flexibilidad por el cambio.

Dimensión Socio-filosófica

V28. Universalización.

V29. Ética en el desempeño de las profesiones.

Dimensión tecnológica

V10. Procesamiento en los planes de estudio.

V31. Cambios tecnológicos.

V32. Acreditación certificación de los Programas de estudio.

V33. Desarrollo científico de los centros formadores.

Dimensión legal

V34. Marco regulatorio sobre el empleo.

Dimensión política

V35. Gobernabilidad local.

Dimensión psicológica

V36. Motivación con relación al empleo y al estudio.

Anexo 3.3 Selección del grupo de variables del sistema a partir del listado inicial y con el consenso de los Expertos.

1. V1. Planes de formación (V1)
2. V2. Demanda de Empleo. (V2)
3. V3. Planes anuales de ingreso a la educación superior y a la educación media. (V3)
4. V4. Planes de distribución de egresados de nivel superior y de nivel medio. (V4)
5. V5. Plan de continuidad de los estudios de la enseñanza media. (V5)
6. V6. Eficacia del proceso de la enseñanza media (V6)
7. V7. Crecimiento provincial de la producción mercantil (V7)
8. V8. Cultura y clima organizacional. (V8)
9. V9. Cursos que disminuyen la demanda (CDD) (V9)
10. V10. Perfil de competencia (V10)
11. V11. Capacidad intelectual en el desempeño. (V11)
12. V12. Política de empleo local. (V12)
13. V13. Reconocimiento social (V13)
14. V14. Programa de orientación vocacional (V14)
15. V15. Universalización (V15)
16. V16. Ética en el desempeño de las profesiones (V16)
17. V17. Motivación con relación al estudio y al empleo. (V17)
18. V18. Incentivo salarial (V18)
19. V19. Planificación centralizada de los procesos de dirección económica. (V19)
20. V20. Crecimiento del Producto Interno Bruto. (V20)
21. V21. Marco regulatorio del empleo. (V21)
22. V22. Perfeccionamiento de los planes de estudio. (V22.)
23. V23. Política de empleo nacional (V23)
24. V24. Acreditación y certificación de los programas de estudio (V24)

Anexo 3.4 Determinación de las dimensiones por el grupo de expertos.

Dimensión económica

La evolución del comportamiento de la economía marca la posibilidad de correspondencia con el crecimiento del producto interno bruto, de destinar al funcionamiento del sistema no productivo, los recursos que determinan su desarrollo.

- 25. V1. Planes de formación
- 26. V2. Demanda de Empleo.
- 27. V3. Planes anuales de ingreso a la educación superior y a la educación media.
- 28. V4. Planes de distribución de egresados de nivel superior y de nivel medio.
- 29. V5. Plan de continuidad de los estudios de la enseñanza media.
- 30. V6. Eficacia del proceso de la enseñanza media
- 31. V7. Crecimiento provincial de la producción mercantil
- 32. V9. Cursos que disminuyen la demanda
- 33. V10. Perfil de competencia
- 34. V12. Política de empleo local.
- 35. V14. Programa de orientación vocacional
- 36. V18. Incentivo salarial
- 37. V19. Planificación centralizada de los procesos de dirección económica.
- 38. V20. Crecimiento del Producto Interno Bruto
- 39. V23. Política de empleo nacional .

Dimensión social

Los profesionales conforman el universo del capital humano de la sociedad, dada su alta calificación, en este sentido se requiere como capa intelectual valorizar el lugar que ocupa su reconocimiento social dentro del conjunto de trabajadores en cada entidad productiva o de servicios a partir de su ética profesional y de su capacidad intelectual en el desempeño

- 40. V11. Capacidad intelectual en el desempeño.
- 41. V13. Reconocimiento social
- 42. V15. Universalización

Dimensión tecnológica

La introducción de las nuevas tecnologías de la Información y de las comunicaciones en la sociedad cubana específicamente el fortalecimiento de la infraestructura informática en los centros de enseñanza, ha llevado a la aplicación de esta disciplina

en los diferentes programas de estudio, perfeccionándose los mismos e incidiendo en la acreditación y certificación de los programas.

43. V22. Perfeccionamiento de los planes de estudio.

44. V24. Acreditación y certificación de los programas de estudio

Dimensión cultural

La cultura económica debe ser priorizada para mantener el estado socialista con nuevos intereses para la sociedad y dentro de ella atender los conceptos económicos como el ahorro, la racionalidad debiendo aprovechar los conocimientos y el uso de técnicas apropiadas para conducir eficazmente los procesos de la toma de decisiones, en todos los niveles de dirección.

45. V8. Cultura y clima organizacional.

Dimensión filosófica

La ética es una categoría fundamental objeto de estudio de las ciencias filosóficas y constituye uno de los valores fundamentales del desarrollo del sistema de la Fuerza de Trabajo Calificada.

46. V16. Ética en el desempeño de las profesiones

Dimensión psicológica

Las ciencias psicológicas están presentes en los análisis de los comportamientos de las actividades educacionales, laborales y sociales por la que transitan los jóvenes a partir de sus motivaciones e intereses generacionales.

47. V17. Motivación con relación al estudio y al empleo.

Dimensión legal

Con relación al marco regulatorio y legal está concebido el monitoreo del cumplimiento de la ley del servicio social que en su objetivo está el deber de todo graduado formado por la Revolución, de cumplir con obligatoriedad la asignación que le dan hacia los puestos de trabajo que son de interés del estado en cualquier lugar del país.

48. V21. Marco regulatorio del empleo.

Anexo 3.5 Conceptualización de las variables del sistema de Fuerza de Trabajo Calificada

V1. Planes de formación (V1)

Descripción:

Planes de formación de cuatro especialidades Ingeniería Industrial, Licenciatura en Economía, Licenciatura en Contabilidad y Finanzas y Técnico Medio en Contabilidad que se forman en el territorio (provincia /municipios) y que se perfeccionan en correspondencia con las necesidades y exigencias de la sociedad y el desarrollo.

Theme:

Variables Internas.

V2. Demanda de Empleo (V2)

Descripción:

Necesidad de fuerza de trabajo calificada a largo plazo (10 años) y corto plazo (1 año) por las entidades a nivel municipal y provincial.

Theme:

Variables Internas.

V3. Planes anuales de ingreso a la educación superior y a la educación media. (V3)

Descripción:

Demandas en las especialidades de nivel superior y medio objeto de estudio teniendo en cuenta las prioridades institucionales y territoriales por municipios. Son los planes anuales que se materializan en los cursos regulares diurnos

Theme:

Variables Internas.

V4. Planes de distribución de egresados de nivel superior y de nivel medio. (V4)

Descripción:

Se desarrolla anualmente con los posibles graduados de los cursos regulares diurnos teniendo en cuenta las prioridades institucionales y territoriales de las diferentes especialidades de nivel superior y medio del objeto de estudio, se tienen en cuenta las demandas anuales actualizadas que parten de las demandas decenales

Theme:

Variables Internas.

V5. Plan de continuidad de los estudios de la enseñanza media. (V5)

Descripción:

Cada joven comprendido en la edad escolar tiene garantizado la continuidad de sus estudios.

Theme:

Variables Internas.

V6. Eficacia del proceso de la enseñanza media (V6.)

Descripción:

Se mide por su eficacia al concluir sus proyecciones de graduados en cada una de las enseñanzas, en el sistema estudiado los que concluyen noveno grado tiene en los politécnicos de economía y en los preuniversitarios dos caminos que pueden ser fuertes de las especialidades que se estudian en la provincia en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Theme :

Variables Internas.

V7. Crecimiento provincial de la producción mercantil (V7)

Descripción:

El crecimiento, estancamiento o decrecimiento del indicador que mide los valores de producción mercantil de las empresas de la esfera productiva, muestra el desenvolvimiento que impacta sobre las relaciones económicas y tiene una relación directa con el comportamiento del empleo.

Theme:

Variables Internas.

V8. Cultura y clima organizacional. (V8)

Descripción:

La diferencia sectorial en la sociedad en cuanto a los futuros ingresos salariales, condiciones de trabajo y realización profesional significa un atractivo y una competencia desleal que se expresa en una ruptura laboral sobre la posible estabilidad de la FTC que ha sido ubicada a partir de la satisfacción de las necesidades de desarrollo.

Theme:

Variables Internas.

V9. Cursos que disminuyen la demanda (CDD) (V9)

Descripción:

Estos cursos en organismos priorizados (Tarea Álvaro Reinoso) atenúan gradualmente las demandas decenales y anuales.

Theme:

Variables Internas.

V10. Perfil de competencia (V10)

Description:

Tendencialmente se debe lograr que las organizaciones y los territorios alcancen una estructura de calificación profesional idónea donde primen las competencias profesionales.

Theme:

Variables Internas.

V11. Capacidad intelectual en el desempeño. (V11)

Description:

La sociedad y el desarrollo deberán demandar profesionales en el campo objeto de estudio con un desarrollo de sus capacidades intelectuales en correspondencia con la elevación de los estándares del desempeño de los puestos de trabajo y de las organizaciones

Theme:

Variables Internas.

V12. Política de empleo local. (V12)

Descripción:

Expresa el comportamiento del objetivo estratégico y la política del estado de alcanzar el pleno empleo de la fuerza de trabajo, en el caso objeto de estudio al ser un empleo juvenil se garantiza a todos los graduados una oferta de empleo.

Theme:

Variables Internas.

V13. Reconocimiento social (V13)

Descripción:

El lugar que ocupa un profesional en la Sociedad en la escala de valores, sus estímulos, incentivos y reconocimientos, tiene dado por el reconocimiento de sus aportes, beneficios, impactos y efectos multiplicadores.

El logro de un sistema económico social eficiente transita por el reconocimiento social a las especialidades objeto de estudio.

Theme:

Variables Internas.

Descripción:

V14. Programa de orientación vocacional (V14)

Descripción:

En esencia estos persiguen la captación de los futuros egresados de la enseñanza media (9no grado), pre-universitarios, Institutos politécnicos de economía hacia las especialidades objeto de estudio consideran en su concepción los círculos de interés, la participación de los centros laborales que se consideran de mayor demanda y la persuasión de los especialistas más experimentados.

Theme:

Variables Internas.

Descripción:

V15. Universalización (V15)

Descripción:

Esta variable constituye un principio de la evolución cubana la garantía de la enseñanza a los ciudadanos, siendo un derecho constitucional. En la actualidad se amplía este principio al insertarse en el objetivo estratégico de la municipalización de la enseñanza, que permite acercar más las oportunidades de conocimientos a todos los municipios del país, ampliando gradualmente las diferentes especialidades.

El hecho de lograr la formación en cada municipio es un factor que contribuirá a la estabilidad de la fuerza de trabajo calificada.

Theme:

Variables Internas.

V16. Ética en el desempeño de las profesiones (V16)

Descripción:

Las necesidades y exigencias de la sociedad considerarán como parte de la profesionalidad el uso de la ética de las personas y, de la ética institucional y de la ética social.

Theme:

Variables Internas.

V17. Motivación con relación al estudio y al empleo. (V17)

Descripción:

Esta variable debe estar presente en los planes de orientación vocacional, en la continuidad de los estudios en los planes de ingresos y de distribución de graduados en sus correspondientes etapas.

La motivación es la fuerza interna que permite garantizar la estabilidad de la fuerza de trabajo calificada. El protagonismo de la generación social que vamos a formar en los Centros de Educación Superior y de la Enseñanza Técnica y profesional va a ser eficaz y capaz de transformar la realidad y construir un futuro mejor siempre que estén motivados.

Theme:
Variables Internas.

V18. Incentivo salarial (V18)

Descripción:

Theme:
Variables Externas

V19. Planificación centralizada de los procesos de dirección económica. (V19)

Descripción:

Esta variable presenta un impacto sobre todas las demandas territoriales pues los organismos de la Administración del Estado y los Consejos de Administración provincial y Municipales dirigen el proceso de Planificación y consideran en el mismo la categoría fuerza de trabajo calificada dentro del sistema de planificación siendo aprobadas las propuestas de planes en estas instancias y la distribución de graduados por el CECM.

Theme:
Variables Externas

V20. Crecimiento del Producto Interno Bruto. (V20)

Descripción:

El crecimiento, estancamiento, decrecimiento del indicador que mide los valores de producción mercantil de las empresas estatales de la esfera productiva, muestra el desenvolvimiento que impacta sobre las relaciones económicas y tiene una relación directa con el comportamiento del empleo.

Theme:
Variables Externas

V21. Marco regulatorio del empleo. (V21)

Descripción:

La legislación regulatoria laboral y salarial impacta ordena y regula los comportamientos que presentan los sujetos y objetos de la formación y empleo de la FTC. Es la ley de Servicio Social el cuerpo legislativo que obliga a cumplir a los egresados el servicio social donde la Revolución y el estado socialista necesita de sus servicios, priorizándose los objetivos económicos y sociales de mayor interés.

Esta ley asegura la permanencia al menos por tres años en un centro de trabajo, coincidiendo este período con los planes de adiestramiento laboral.

Theme:

Variables Externas

V22. Perfeccionamiento de los planes de estudio. (V22)**Descripción:**

El perfeccionamiento de los planes de estudio se ha desarrollado en las especialidades objeto de estudio transitando en la Educación Superior el plan "C". En el caso del Técnico medio contador su perfeccionamiento gradual permite una inserción con los planes de estudio de la Licenciatura en contabilidad y Finanzas.

Variables Externas

V23. Política de empleo nacional (V23)**Descripción:**

Esta variable responde a la dinámica que tiene la política de empleo que se expresa en las perspectivas de desarrollo económico y social del país, donde los futuros graduados cuentan con una política estatal que les garantice una oferta de empleo

Theme:

Variables Externas

V24. Acreditación y certificación de los programas de estudio (V24)**Descripción:**

La acreditación y certificación de los programas de estudios son procesos que agentes externos ejecutan sobre las especialidades del sistema de especialidades de nivel superior y que significan un salto cualitativo en los indicadores de desempeño de las carreras y que se expresa en graduados con un nivel de conocimientos más avanzados al nivel de las exigencias de los estándares internacionales, lo cual permite la homologación internacional, siendo este elemento un factor de atracción hacia estas carreras.

Theme:

Variables Externas

Anexo 3.6. Encuesta I para realizar el cruzamiento de las variables que caracterizan al Sistema de la Fuerza de Trabajo Calificada en el territorio de Cienfuegos.

La Dirección Provincial de Planificación Territorial en Cienfuegos realiza un estudio para la proyección de la fuerza de trabajo calificada a través de la presente investigación, formando parte de la estrategia del territorio de Cienfuegos.

Como Usted forma parte de la investigación, considerándose Experto, a través de esta encuesta solicitamos su colaboración para desarrollar el cruzamiento de las variables del sistema, que serán procesadas con la ayuda del método MIC-MAC para la determinación de las variables claves. Muchas gracias.

Tarea que se le plantea

Para determinar la influencia entre las variables se ha elaborado una indicación para obtener una matriz binomial de 0 y 1 no simétrica, para lo que se pide que determine si existe relación entre la variable Y (variables verticales) con la variable X (variables horizontales) y viceversa respondiendo las siguientes preguntas:

Puede la variable Y cambiar a la variable X?

Puede la variable X cambiar a la variable Y?

En caso afirmativo de valor 1, en caso negativo de valor 0. De esta forma continúa el procedimiento con todas las variables, puede dar respuestas de 0 y 1 en los diferentes cruzamientos indistintamente. Es válido resaltar que en caso de desconocer la relación que pueda existir entre una variable y otra, Usted debe dejar la casilla en blanco y continuar con la siguiente.

A continuación se presenta la tabla para el cruzamiento (se envía en un documento en Excel).

Anexo 3.7. Taller II. Para llegar a un consenso con el grupo de Expertos partiendo del resultado de las encuestas presentadas sobre el impacto de las variables.

El presente taller se realiza con el objetivo de llegar a un consenso de los resultados obtenidos en las matrices impactadas por los Expertos.

8:00 a.m. Se explica el objetivo del taller, y la importancia del mismo para desarrollar con ayuda del método MIC-MAC la selección de las variables claves del sistema.

8:30 a.m. Se entrega a cada Experto la tabla de cruzamiento desarrollada por él mismo y se procede a analizar, en voz alta, cada una de las variables para determinar los puntos de contacto. En caso de existir un alto grado de divergencia en los criterios se abunda en el análisis para lo cual sirve de ayuda el diccionario de variables.

1:00 a.m. Se termina el taller con la elaboración de una matriz única que contenga toda la información requerida para desarrollar el método MIC-MAC.

Anexo 3.8 Resultado de la Matriz de Influencia Directa (MDI)

	1: V1.	2: V2	3: V3	4: V4	5: V5	6: V6.	7: V7	8: V8	9: V9	10: V10	11: V11	12: V12	13: V13	14: V14	15: V15.	16: V16.	17: V17.	18: V18	19: V19	20: V20.	21: V21	22: V22.	23: V23	24: V24
1: V1.	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0
2: V2	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
3: V3	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
4: V4	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
5: V5	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
6: V6.	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
7: V7	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
8: V8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9: V9	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10: V10	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
11: V11	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
12: V12	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1
13: V13	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	1	0	0	0
14: V14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
15: V15.	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
16: V16.	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
17: V17.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1
18: V18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
19: V19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0
20: V20.	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1
21: V21	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0
22: V22.	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1
23: V23	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
24: V24	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0

© LPSOR-EPTA-MICMAC

Rangos de influencia desde 0 a 3, con la posibilidad de identificar influencias potenciales:

- 0: No influencia
- 1: Débil
- 2: Moderada influencia
- 3: Fuerte influencia
- P: Influencia potencial

Anexo 3.9 Matriz de influencia potencial directa (MPDI)

	1: V1.	2: V2	3: V3	4: V4	5: V5	6: V6.	7: V7	8: V8	9: V9	10: V10	11: V11	12: V12	13: V13	14: V14	15: V15.	16: V16.	17: V17.	18: V18	19: V19	20: V20.	21: V21	22: V22.	23: V23	24: V24
1: V1.	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1
2: V2	1	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
3: V3	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
4: V4	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
5: V5	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
6: V6.	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
7: V7	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	0	1
8: V8	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9: V9	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10: V10	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
11: V11	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0
12: V12	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1
13: V13	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	1	1	0	1	0	0	0
14: V14	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
15: V15.	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0
16: V16.	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0
17: V17.	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1
18: V18	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
19: V19	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0
20: V20.	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1
21: V21	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1
22: V22.	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	1
23: V23	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1
24: V24	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	0	0	0

© UPSOR-EPTA-MICMAC

Rangos de influencias de 0 - 3

- 0: No influencia
- 1: Débil
- 2: Moderada influencia
- 3: Fuerte influencia.

Anexo 3.10 Resultados obtenidos en el cruzamiento de las variables del sistema con la ayuda del método MIC-MAC

Características

Indicator	Value
Matrix size	24
Number of iterations	4
Number of zeros	314
Number of ones	262
Number of twos	0
Number of threes	0
Number of P	0
Total	262
Fillrate	45.49 %

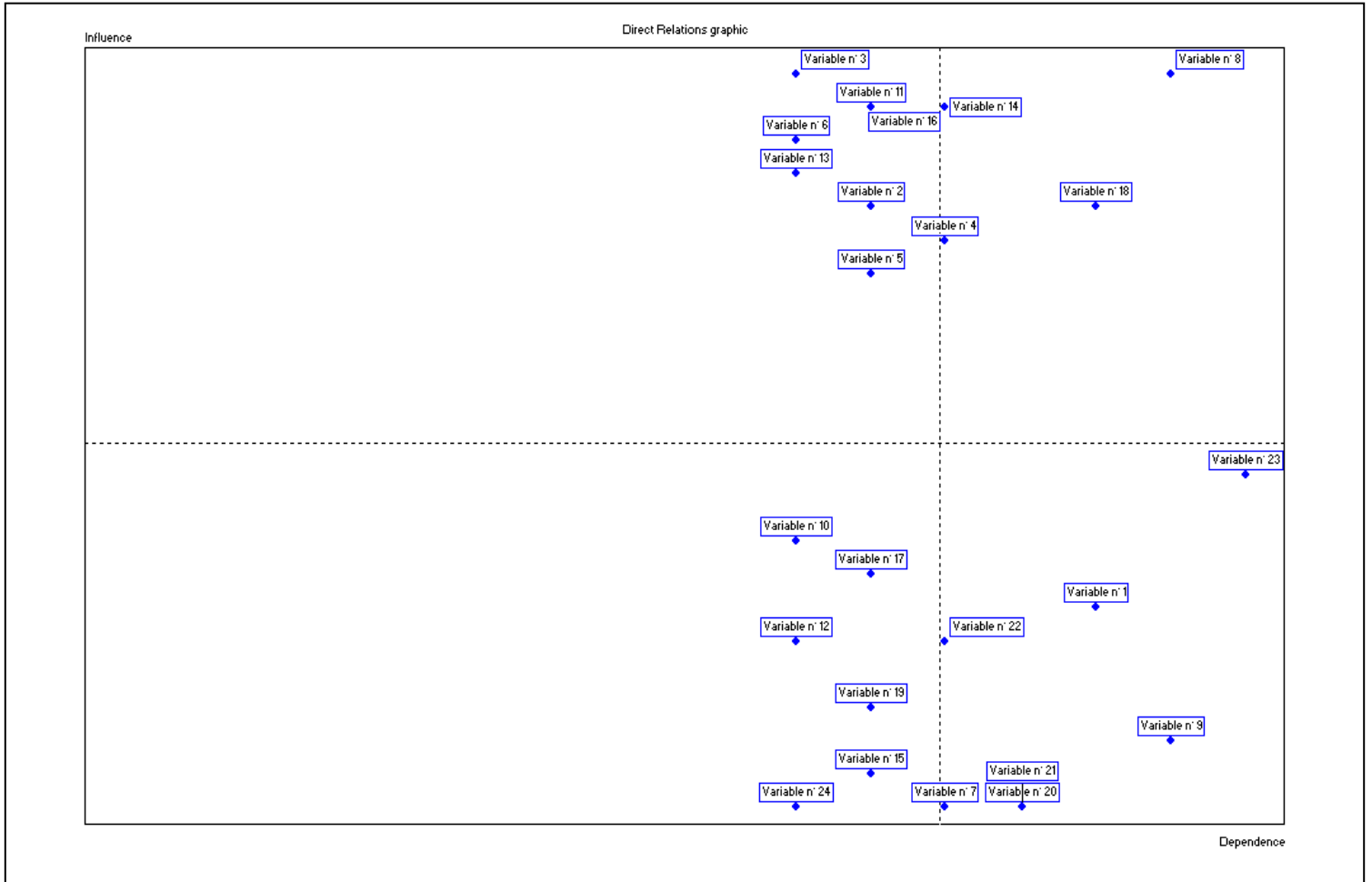
Estabilidad de la Matriz

ITERATION	INFLUENCE	DEPENDENCE
1	102 %	88 %
2	102 %	97 %
3	100 %	99 %
4	100 %	100 %

MDI suma de filas y columnas

N°	Variable	Total number of rows	Total number of columns
1	V1. Planes de formación	6	19
2	V2. Demandas de Empleo.	9	14
3	V3. Planes anuales de ingreso a la educación superior y a la educación media.	8	15
4	V4. Planes de distribución de egresados de nivel superior y de nivel medio.	6	17
5	V5. Planes de continuidad de los estudios de la enseñanza media.	9	14
6	V6. Eficacia del proceso de la enseñanza media	14	9
7	V7. Crecimiento provincial de la producción mercantil	16	6
8	V8. Cultura y clima organizacional.	1	22
9	V9. Cursos que disminuyen la demanda	2	21
10	V10. Perfil de competencia	8	15
11	V11. Capacidad intelectual en el desempeño.	10	13
12	V12. Política de empleo local.	11	12
13	V13. Reconocimiento social	12	11
14	V14. Programa de orientación vocacional	11	14
15	V15. Universalización	13	10
16	V16. Ética en el desempeño de las profesiones	12	12
17	V17. Motivación con relación al estudio y al empleo.	19	3
18	V18. Incentivo salarial	13	10
19	V19. Planificación centralizada de los procesos de dirección económica.	20	2
20	V20. Crecimiento del Producto Interno Bruto.	17	6
21	V21. Marco regulatorio del empleo.	18	6
22	V22. Perfeccionamiento de los planes de estudio.	17	6
23	V23. Política de empleo nacional	10	12
24	V24. Acreditación y certificación de los programas de estudio	15	8
	Totales	262	262

Mapa de Influencia potencial directa/dependencia



Influencias indirectas

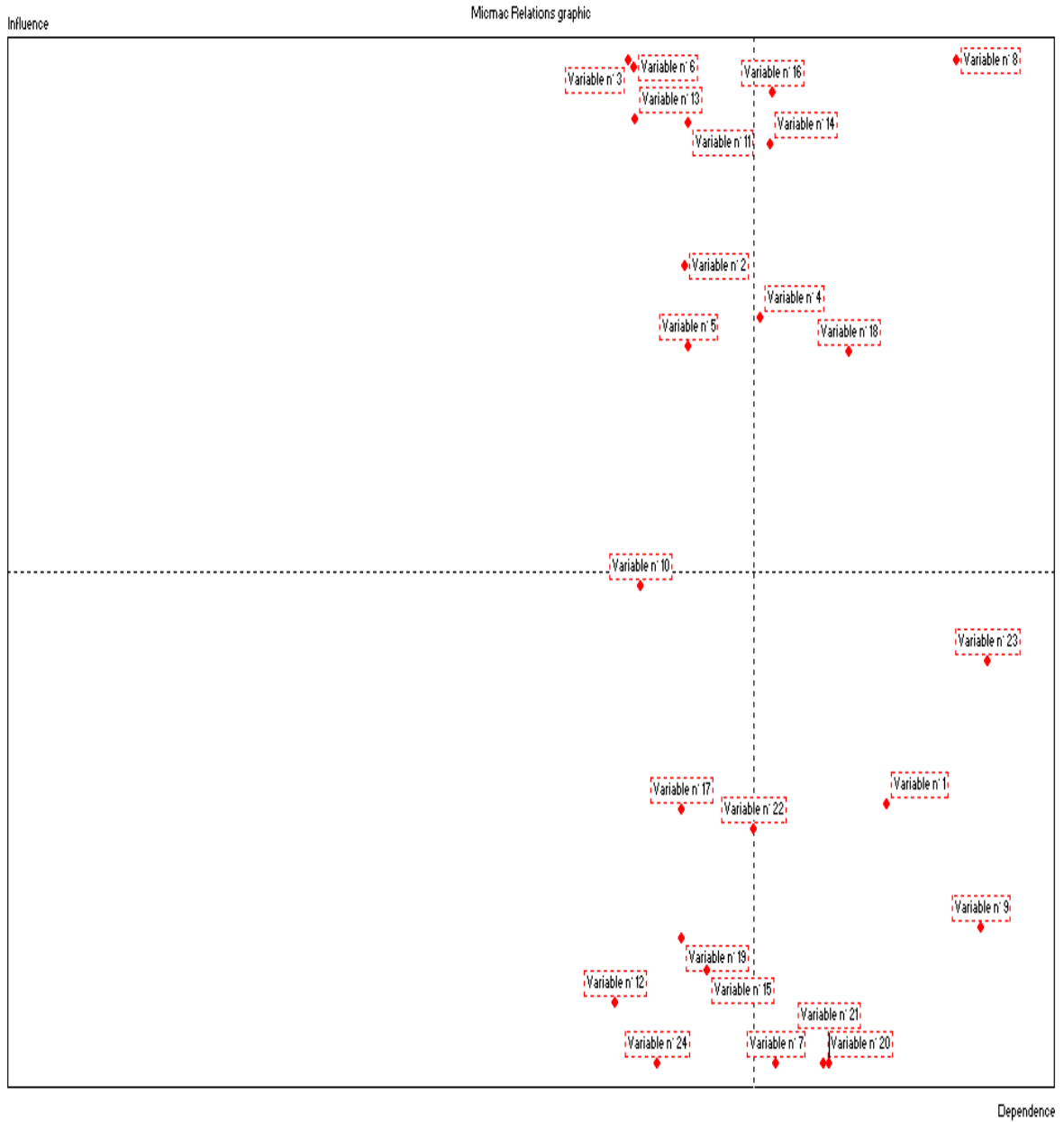
	13 : V13	14 : V14	15 : V15	16 : V16	17 : V17	18 : V18	19 : V19	20 : V20	21 : V21	22 : V22	23 : V23	24 : V24
1 : V1	1897	2101	1497	2274	368	1800	262	1064	1206	673	2200	1421
2 : V2	1982	2226	1501	2592	415	1905	276	1119	1190	786	2658	1544
3 : V3	1770	1913	1321	2316	327	1608	207	1025	938	618	2351	1343
4 : V4	1438	1524	1062	1870	253	1275	153	845	703	472	1905	1072
5 : V5	1934	2119	1445	2537	376	1803	242	1104	1066	705	2589	1469
6 : V6	3270	3626	2511	3981	660	3142	441	1837	1989	1202	4013	2450
7 : V7	4694	5250	3751	5428	921	4480	661	2655	3106	1723	5275	3568
8 : V8	208	231	169	258	34	178	24	126	136	76	245	177
9 : V9	268	289	193	318	54	271	39	136	153	98	335	179
10 : V10	2254	2447	1720	2686	426	2082	265	1314	1293	775	2724	1703
11 : V11	2283	2561	1739	2827	485	2224	309	1300	1377	868	2911	1732
12 : V12	3697	3991	2989	4273	600	3180	404	2252	2187	1176	4036	2866
13 : V13	3211	3691	2571	3802	683	3168	473	1844	2175	1245	3751	2485
14 : V14	2218	2549	1712	2658	499	2283	356	1194	1510	910	2705	1663
15 : V15	3085	3535	2423	3638	675	3127	483	1690	2112	1225	3635	2323
16 : V16	3581	3933	2880	4002	639	3268	443	2116	2259	1213	3844	2728
17 : V17	5749	6342	4521	6870	1075	5320	749	3324	3544	2058	6735	4400
18 : V18	3593	4019	2858	4277	686	3351	486	2088	2302	1332	4180	2792
19 : V19	6086	6742	4758	7290	1178	5717	794	3519	3732	2189	7225	4637
20 : V20	5123	5748	4066	5977	1037	4966	741	2857	3398	1906	5847	3864
21 : V21	5429	6053	4191	6647	1097	5210	742	3088	3340	2019	6667	4123
22 : V22	4679	5161	3665	5599	895	4374	605	2685	2859	1652	5508	3543
23 : V23	3341	3621	2731	3792	541	2883	373	2033	2033	1063	3539	2590
24 : V24	4060	4570	3211	4712	837	3980	584	2274	2665	1501	4643	3031

© LIPSOR - EPTA-MICMAC

MII suma de filas y columnas

N°	VARIABLE	TOTAL NUMBER OF ROWS	TOTAL NUMBER OF COLUMNS
1	V1. Planes de formación	47562	147896
2	V2. Demandas de Empleo.	52713	92481
3	V3. Planes anuales de ingreso a la educación superior y a la educación media.	45040	92856
4	V4. Planes de distribución de egresados de nivel superior y de nivel medio.	35784	119371
5	V5. Plan de continuidad de los estudios de la enseñanza media.	50056	83707
6	V6. Eficacia del proceso de la enseñanza media	83508	46094
7	V7. Crecimiento provincial de la producción mercantil	117909	40085
8	V8. Cultura y clima organizacional.	5249	175418
9	V9. Cursos que disminuyen la demanda (CDD)	6800	161979
10	V10. Perfil de competencia	55992	108080
11	V11. Capacidad intelectual en el desempeño.	59511	86056
12	V12. Política de empleo local.	87860	87767
13	V13. Reconocimiento social	83442	75850
14	V14. Programa de orientación vocacional	58926	84242
15	V15. Universalización	80698	59485
16	V16. Ética en el desempeño de las profesiones	86732	90624
17	V17. Motivación con relación al estudio y al empleo.	143790	14761
18	V18. Incentivo salarial	90881	71595
19	V19. Planificación centralizada de los procesos de dirección económica.	153310	10112
20	V20. Crecimiento del Producto Interno Bruto.	129791	43489
21	V21. Marco regulatorio del empleo.	139338	47273
22	V22. Perfeccionamiento de los planes de estudio.	117000	27485
23	V23. Política de empleo nacional	79040	89521
24	V24. Acreditación y certificación de los programas de estudio	102998	57703
	Totales	262	262

Mapa de influencia indirecta /dependencia



POTENCIAL DE INFLUENCIAS INDIRECTAS

	1 : V1.	2 : V2	3 : V3	4 : V4	5 : V5	6 : V6.	7 : V7	8 : V8	9 : V9	10 : V10	11 : V11	12 : V12
1 : V1.	3643	2296	2290	2956	2064	1151	975	4357	4028	2729	2168	2142
2 : V2	4077	2475	2635	3387	2345	1282	1058	4849	4494	2990	2285	2642
3 : V3	3523	2061	2147	2802	1892	1029	988	4195	3859	2576	1935	2296
4 : V4	2819	1622	1666	2185	1462	790	825	3357	3069	2045	1523	1849
5 : V5	3896	2316	2429	3150	2147	1174	1060	4643	4278	2866	2162	2546
6 : V6.	6442	4035	4095	5248	3681	2024	1716	7663	7064	4726	3732	3960
7 : V7	9057	5790	5752	7366	5222	2895	2396	10743	9938	6666	5407	5165
8 : V8	413	240	253	333	226	121	113	479	452	290	231	236
9 : V9	524	340	334	423	300	172	129	626	563	403	320	333
10 : V10	4378	2684	2688	3466	2415	1291	1237	5171	4756	3090	2456	2671
11 : V11	4604	2875	2964	3780	2661	1444	1225	5470	5046	3325	2601	2900
12 : V12	6885	4126	4024	5268	3619	1958	2064	8114	7494	4911	3910	3836
13 : V13	6416	4124	4152	5286	3769	2094	1673	7591	7034	4693	3785	3726
14 : V14	4478	2958	3014	3803	2738	1535	1088	5333	4934	3350	2713	2725
15 : V15.	6151	4043	4070	5154	3702	2077	1531	7313	6764	4583	3725	3634
16 : V16.	6737	4244	4101	5284	3729	2040	1916	7940	7321	4836	3960	3718
17 : V17.	11128	6892	6912	8922	6223	3424	3058	13192	12188	8133	6463	6568
18 : V18	7016	4384	4425	5688	3995	2198	1900	8305	7700	5123	4089	4094
19 : V19	11879	7388	7409	9537	6673	3663	3259	14074	12985	8632	6862	7082
20 : V20.	9945	6392	6372	8145	5783	3219	2589	11818	10926	7362	5962	5748
21 : V21	10768	6721	6816	8756	6128	3382	2878	12786	11795	7889	6231	6582
22 : V22.	9044	5620	5627	7254	5066	2790	2488	10738	9910	6609	5251	5378
23 : V23	6179	3744	3619	4730	3268	1777	1846	7278	6727	4421	3556	3355
24 : V24	7894	5111	5062	6448	4599	2564	2073	9383	8654	5832	4729	4581

© LPSOR-EPITA-MICMAC

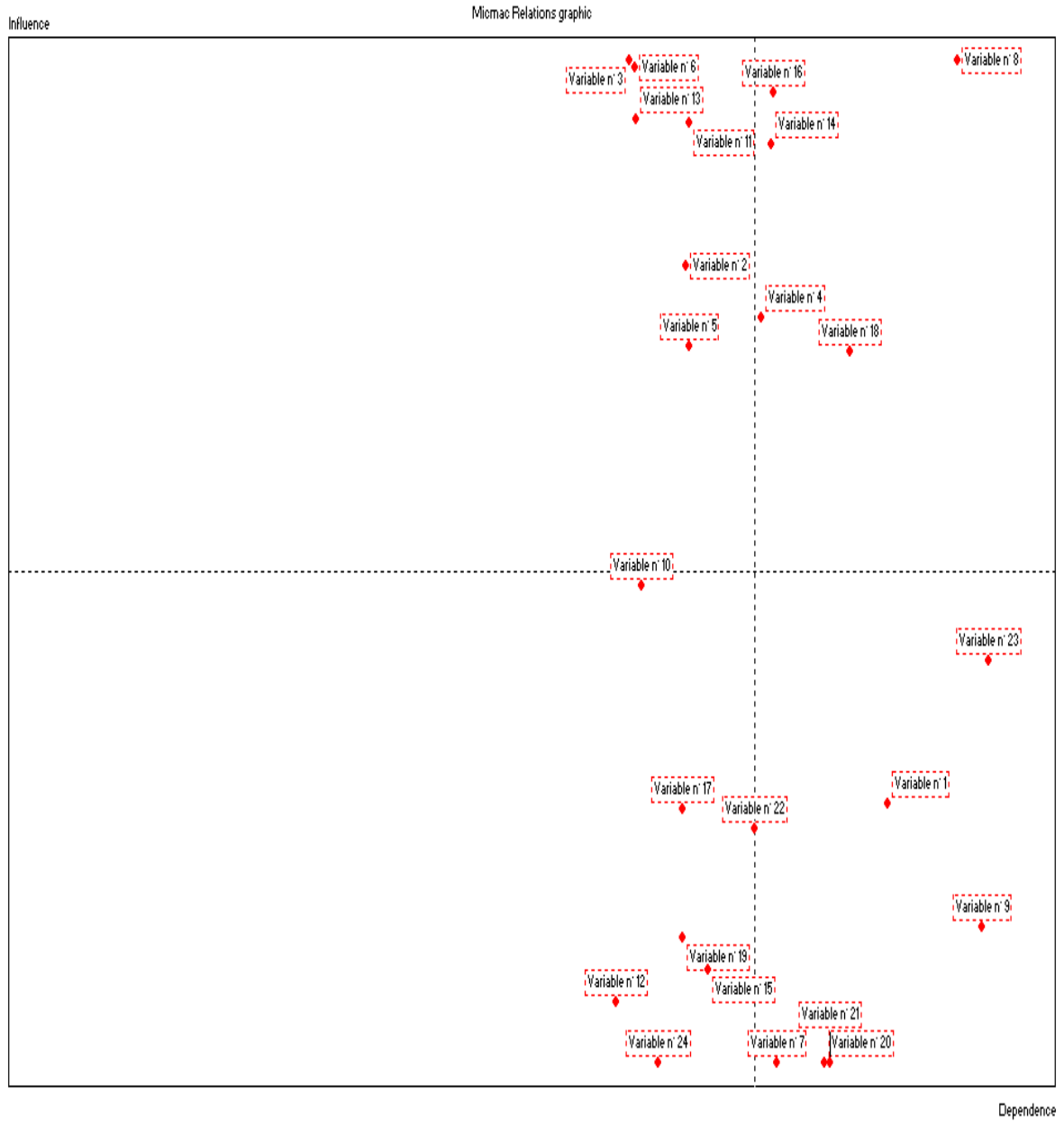
	13 : V13	14 : V14	15 : V15.	16 : V16.	17 : V17.	18 : V18	19 : V19	20 : V20.	21 : V21	22 : V22	23 : V23	24 : V24
1 : V1.	1897	2101	1497	2274	368	1800	262	1064	1206	673	2200	1421
2 : V2	1982	2226	1501	2592	415	1905	276	1119	1190	786	2658	1544
3 : V3	1770	1913	1321	2316	327	1608	207	1025	938	618	2351	1343
4 : V4	1438	1524	1062	1870	253	1275	153	845	703	472	1905	1072
5 : V5	1934	2119	1445	2537	376	1803	242	1104	1066	705	2589	1469
6 : V6.	3270	3626	2511	3981	660	3142	441	1837	1989	1202	4013	2450
7 : V7	4694	5250	3751	5428	921	4480	661	2655	3106	1723	5275	3568
8 : V8	208	231	169	258	34	178	24	126	136	76	245	177
9 : V9	268	289	193	318	54	271	39	136	153	98	335	179
10 : V10	2254	2447	1720	2686	426	2082	265	1314	1293	775	2724	1703
11 : V11	2283	2561	1739	2827	485	2224	309	1300	1377	868	2911	1732
12 : V12	3697	3991	2989	4273	600	3180	404	2252	2187	1176	4036	2866
13 : V13	3211	3691	2571	3802	683	3168	473	1844	2175	1245	3751	2485
14 : V14	2218	2549	1712	2658	499	2283	356	1194	1510	910	2705	1663
15 : V15.	3085	3535	2423	3638	675	3127	483	1690	2112	1225	3635	2323
16 : V16.	3581	3933	2880	4002	639	3268	443	2116	2259	1213	3844	2728
17 : V17.	5749	6342	4521	6870	1075	5320	749	3324	3544	2058	6735	4400
18 : V18	3593	4019	2858	4277	686	3351	486	2088	2302	1332	4180	2792
19 : V19	6086	6742	4758	7290	1178	5717	794	3519	3732	2189	7225	4637
20 : V20.	5123	5748	4066	5977	1037	4966	741	2857	3398	1906	5847	3864
21 : V21	5429	6053	4191	6647	1097	5210	742	3088	3340	2019	6667	4123
22 : V22.	4679	5161	3665	5599	895	4374	605	2685	2859	1652	5508	3543
23 : V23	3341	3621	2731	3792	541	2883	373	2033	2033	1063	3539	2590
24 : V24	4060	4570	3211	4712	837	3980	584	2274	2665	1501	4643	3031

© LPSOR-EPITA-MICMAC

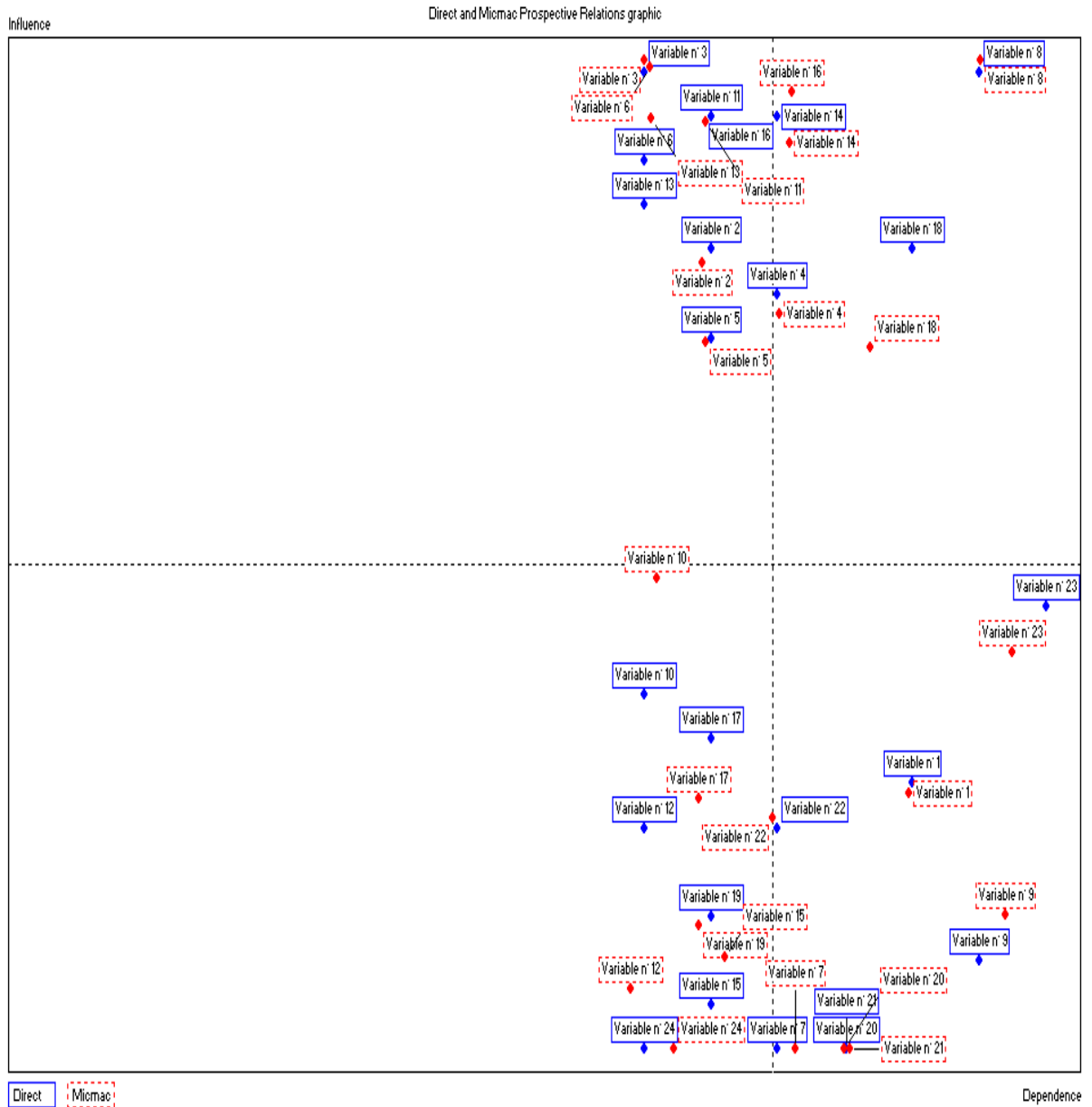
MPII suma de filas y columnas

N°	VARIABLE	TOTAL NUMBER OF ROWS	TOTAL NUMBER OF COLUMNS
1	V1. Planes de formación	47562	147896
2	V2. Demandas de Empleo.	52713	92481
3	V3. Planes anuales de ingreso a la educación superior y a la educación media.	45040	92856
4	V4. Planes de distribución de egresados de nivel superior y de nivel medio.	35784	119371
5	V5. Plan de continuidad de los estudios de la enseñanza media.	50056	83707
6	V6. Eficacia del proceso de la enseñanza media	83508	46094
7	V7. Crecimiento provincial de la producción mercantil	117909	40085
8	V8. Cultura y clima organizacional.	5249	175418
9	V9. Cursos que disminuyen la demanda (CDD)	6800	161979
10	V10. Perfil de competencia	55992	108080
11	V11. Capacidad intelectual en el desempeño.	59511	86056
12	V12. Política de empleo local.	87860	87767
13	V13. Reconocimiento social	83442	75850
14	V14. Programa de orientación vocacional	58926	84242
15	V15. Universalización	80698	59485
16	V16. Ética en el desempeño de las profesiones	86732	90624
17	V17. Motivación con relación al estudio y al empleo.	143790	14761
18	V18. Incentivo salarial	90881	71595
19	V19. Planificación centralizada de los procesos de dirección económica.	153310	10112
20	V20. Crecimiento del Producto Interno Bruto.	129791	43489
21	V21. Marco regulatorio del empleo.	139338	47273
22	V22. Perfeccionamiento de los planes de estudio.	117000	27485
23	V23. Política de empleo nacional	79040	89521
24	V24. Acreditación y certificación de los programas de estudio	102998	57703
	Totales	262	262

Potential indirect influence/dependence map



Mapa resultado de la aplicación prospectiva del MICMAC



Anexo 3.11 Encuesta II. presentada al grupo de Expertos para determinar los actores de mayor incidencia sobre las variables claves del sistema

Como Usted forma parte de la investigación a través de esta encuesta solicitamos su colaboración para determinar los actores de mayor incidencia sobre las variables claves del sistema de Fuerza de trabajo calificada que se investiga. Muchas gracias.

Tarea que se plantea

A continuación se muestra el listado de variables claves determinadas a partir del análisis estructural (MIC-MAC). Determine, teniendo en cuenta su experiencia en la temática, el actor o actores asociados a la misma:

V2 Demanda de empleo

V3. Planes anuales de ingreso a la educación superior y a la educación media.

V4. Planes de distribución de egresados de nivel superior y de nivel medio.

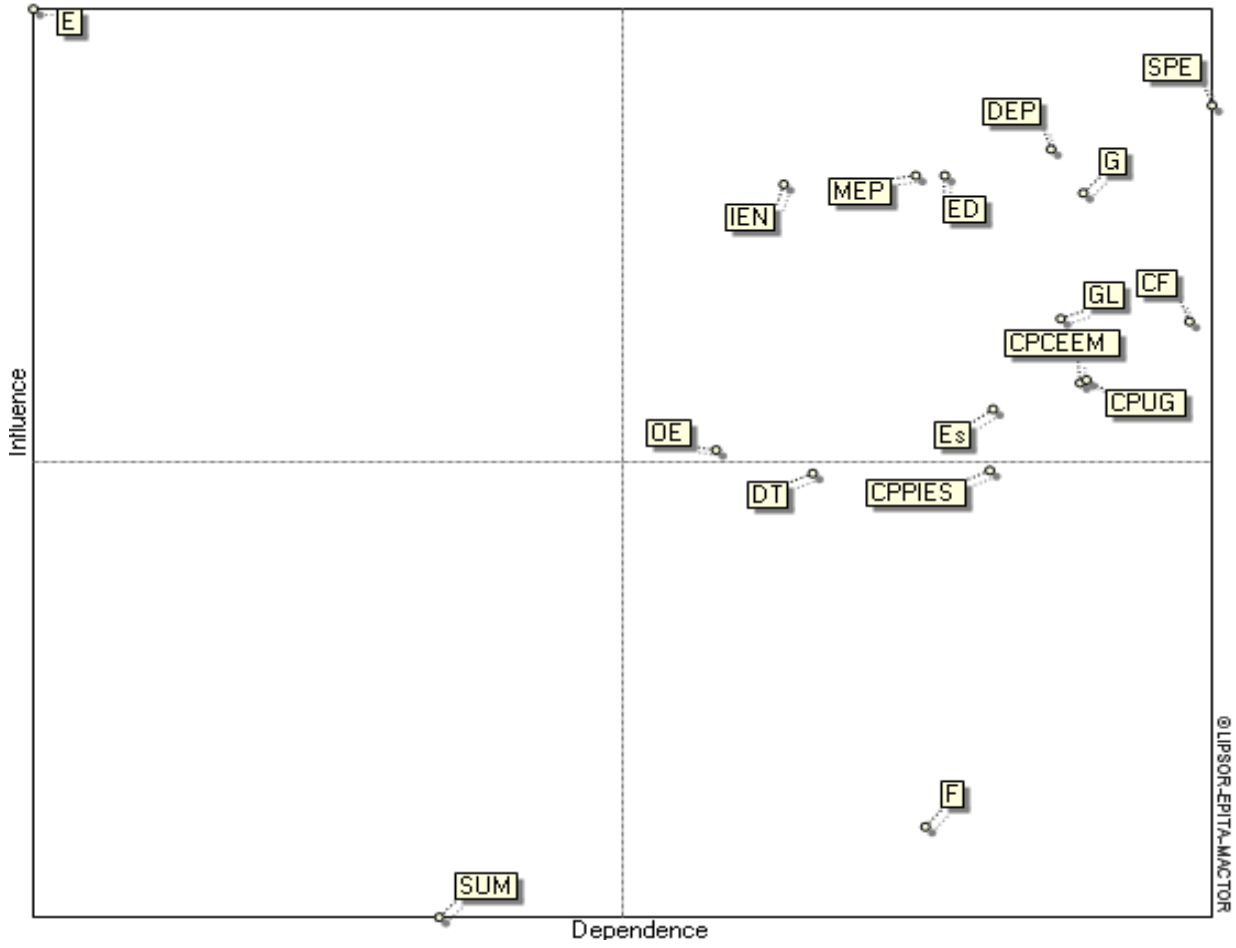
V5. Plan de continuidad de los estudios de la enseñanza

V6. Eficacia del proceso de la enseñanza media

V11. Capacidad intelectual en el desempeño

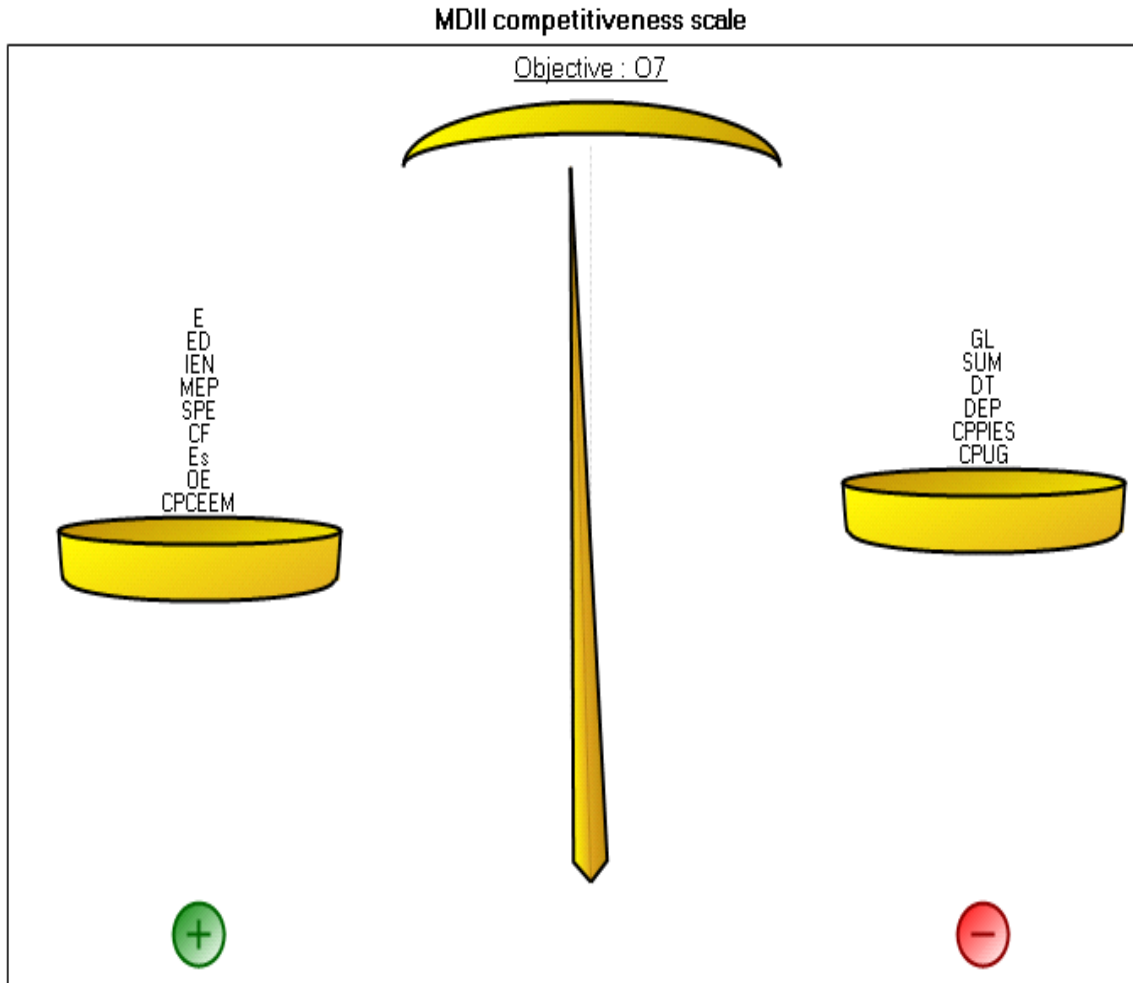
Anexo 3.13 Mapa de Influencia y dependencia entre actores

Map of influences and dependences between actors



Anexo 3.14 Resultado de la aplicación del Método MACTOR

MDII Escala de Competitividad



Anexo No 3.19 Mapa de convergencia entre actores de orden 1
Map of order 1 convergences between actors

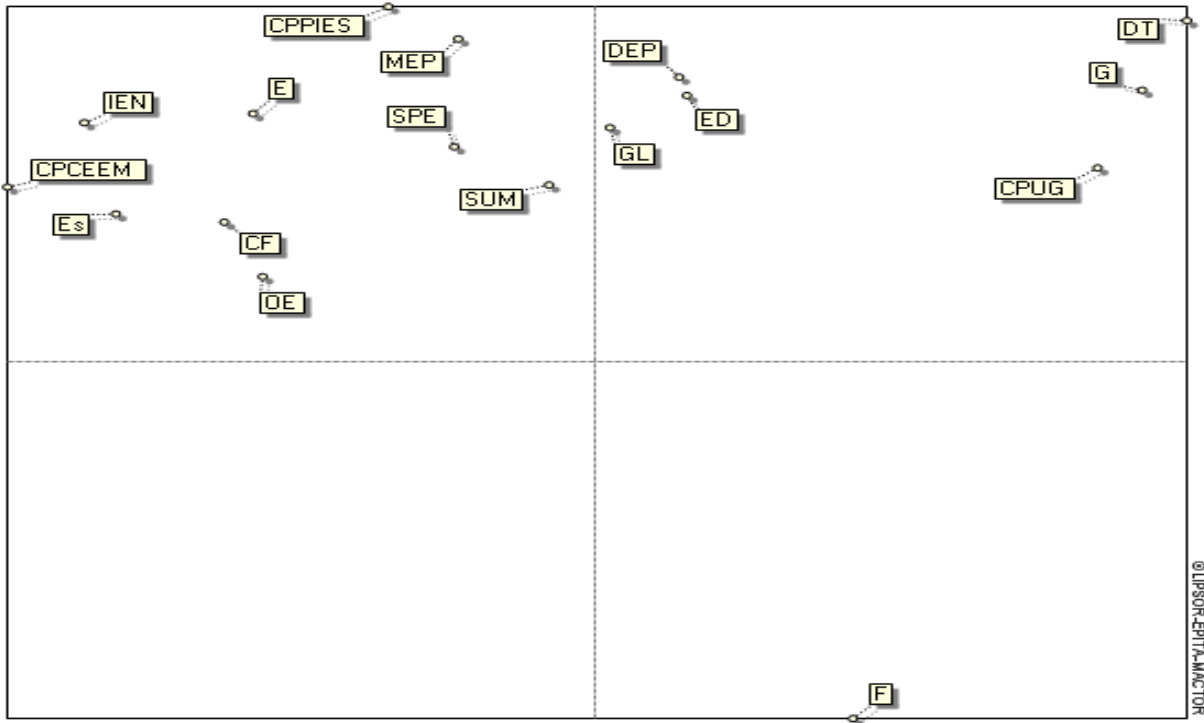
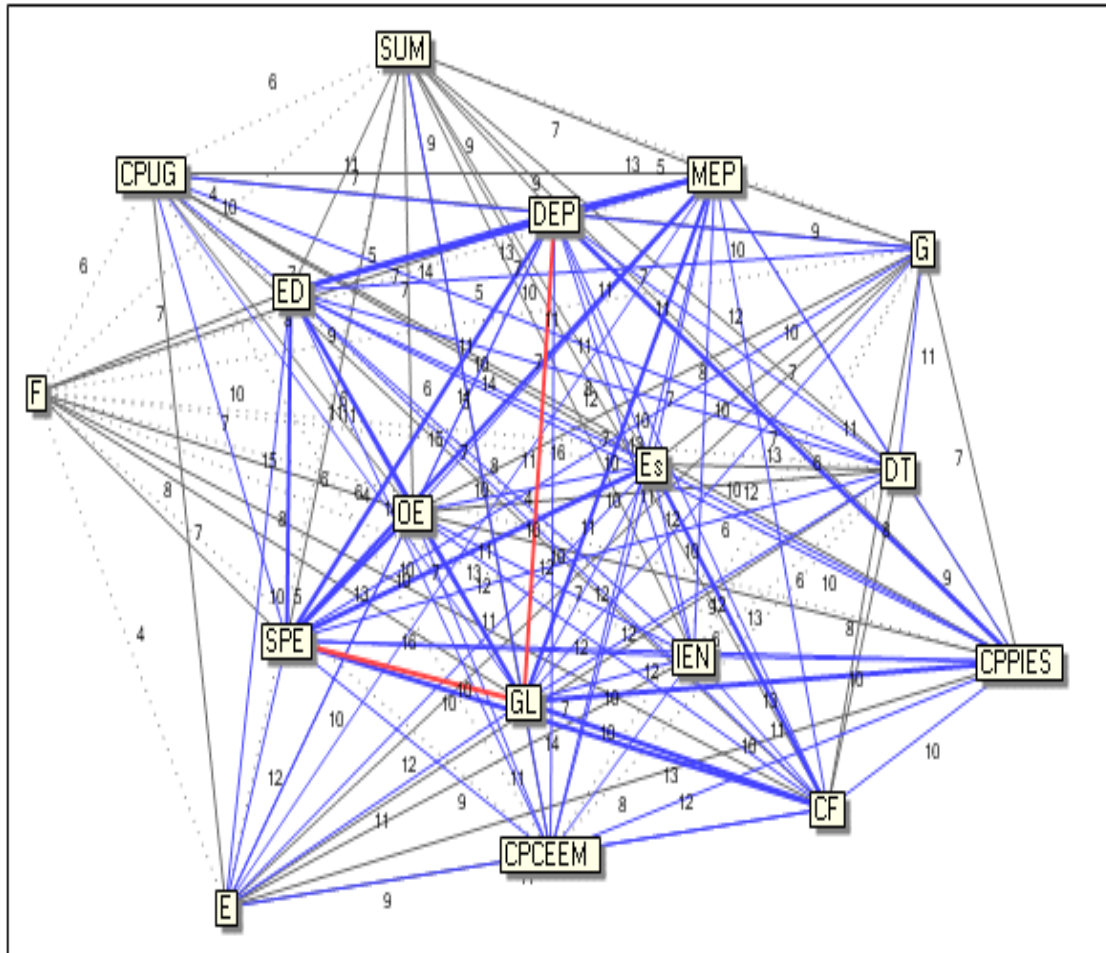


Gráfico de convergencia entre actores de orden 1

Graph of order 1 convergences between actors



- Weakest convergences
- Weak convergences
- Moderate convergences
- Strong convergences
- Strongest convergences

Anexo 3.20 Matriz de convergencias (2CAA)

2CAA	E	ED	GL	SUM	IEN	MEP	DT	SPE	DEP	CF	Es	OE	G	CPPIES	CPCEEM	CPUG	F
E	0,0	20,5	26,5	11,5	22,0	25,0	15,5	23,5	23,0	22,5	19,5	17,5	14,5	17,5	16,0	16,5	7,5
ED	20,5	0,0	29,0	10,0	19,0	25,0	20,5	24,0	28,0	20,0	17,0	15,0	18,5	20,0	15,0	19,0	10,0
GL	26,5	29,0	0,0	20,5	25,0	30,0	25,5	33,0	39,0	26,0	23,5	22,0	20,5	28,0	19,5	25,0	15,0
SUM	11,5	10,0	20,5	0,0	14,5	12,5	10,5	12,0	17,5	11,0	11,5	10,5	7,5	13,0	9,5	10,5	7,0
IEN	22,0	19,0	25,0	14,5	0,0	24,0	10,5	22,5	24,0	21,5	20,0	19,0	11,0	21,0	18,0	13,0	7,0
MEP	25,0	25,0	30,0	12,5	24,0	0,0	18,5	26,0	29,0	23,0	19,5	19,0	16,5	21,5	17,5	19,0	7,5
DT	15,5	20,5	25,5	10,5	10,5	18,5	0,0	17,5	25,0	12,0	9,0	9,5	18,0	15,0	8,5	18,5	8,0
SPE	23,5	24,0	33,0	12,0	22,5	26,0	17,5	0,0	30,0	25,0	22,5	19,0	15,5	23,0	19,5	18,0	12,5
DEP	23,0	28,0	39,0	17,5	24,0	29,0	25,0	30,0	0,0	23,5	21,5	20,0	20,0	29,0	19,5	24,5	11,0
CF	22,5	20,0	26,0	11,0	21,5	23,0	12,0	25,0	23,5	0,0	22,5	19,0	11,5	19,5	19,5	14,0	10,0
Es	19,5	17,0	23,5	11,5	20,0	19,5	9,0	22,5	21,5	22,5	0,0	17,0	9,5	18,5	18,0	11,0	9,0
OE	17,5	15,0	22,0	10,5	19,0	19,0	9,5	19,0	20,0	19,0	17,0	0,0	8,0	15,0	14,0	12,0	9,0
G	14,5	18,5	20,5	7,5	11,0	16,5	18,0	15,5	20,0	11,5	9,5	8,0	0,0	13,0	9,0	15,5	7,0
CPPIES	17,5	20,0	28,0	13,0	21,0	21,5	15,0	23,0	29,0	19,5	18,5	15,0	13,0	0,0	18,5	16,5	6,5
CPCEEM	16,0	15,0	19,5	9,5	18,0	17,5	8,5	19,5	19,5	19,5	18,0	14,0	9,0	18,5	0,0	11,5	7,5
CPUG	16,5	19,0	25,0	10,5	13,0	19,0	18,5	18,0	24,5	14,0	11,0	12,0	15,5	16,5	11,5	0,0	9,5
F	7,5	10,0	15,0	7,0	7,0	7,5	8,0	12,5	11,0	10,0	9,0	9,0	7,0	6,5	7,5	9,5	0,0
Number of convergences	299,0	310,5	408,0	189,5	292,0	333,5	242,0	343,5	384,5	300,5	269,5	245,5	215,5	295,5	241,0	254,0	144,0
Degree of convergence (%)	89,8																

Anexo 3.20 Mapa de convergencias entre actores de orden 2

Map of order 2 convergences between actors

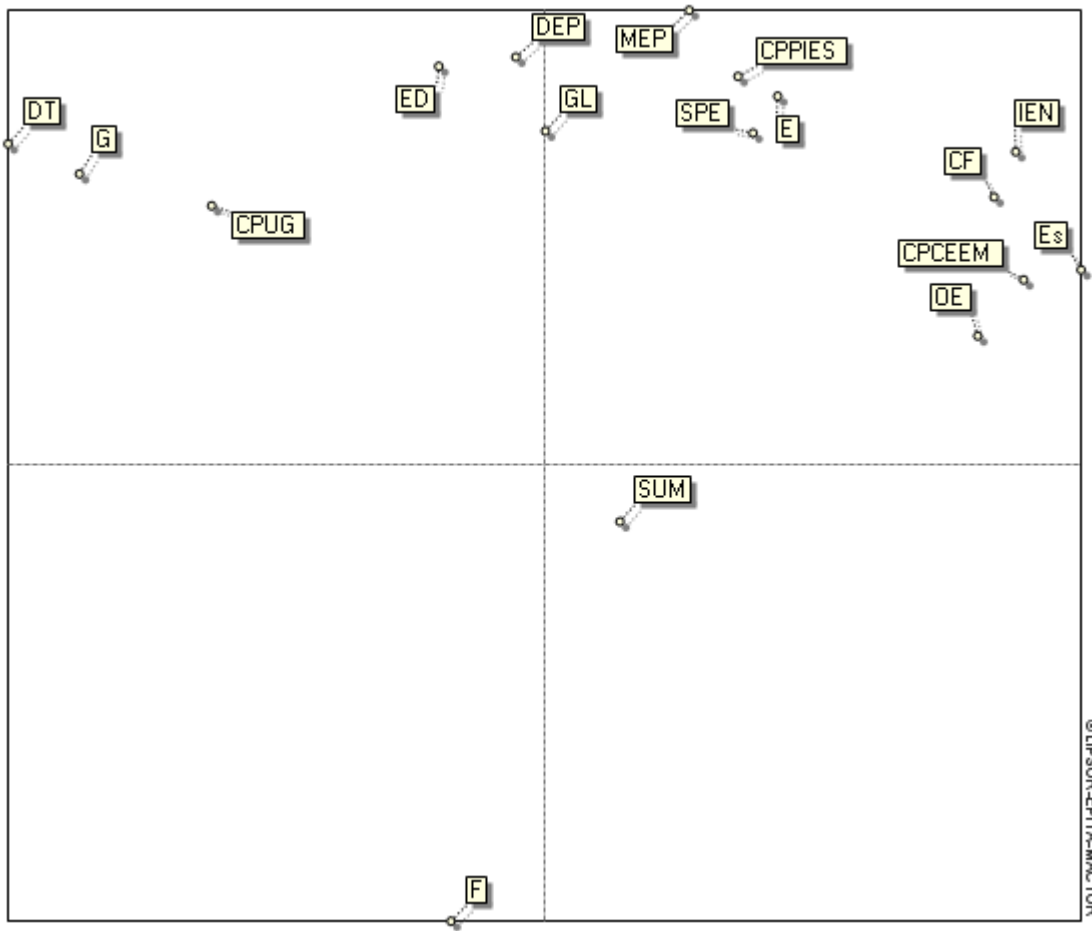
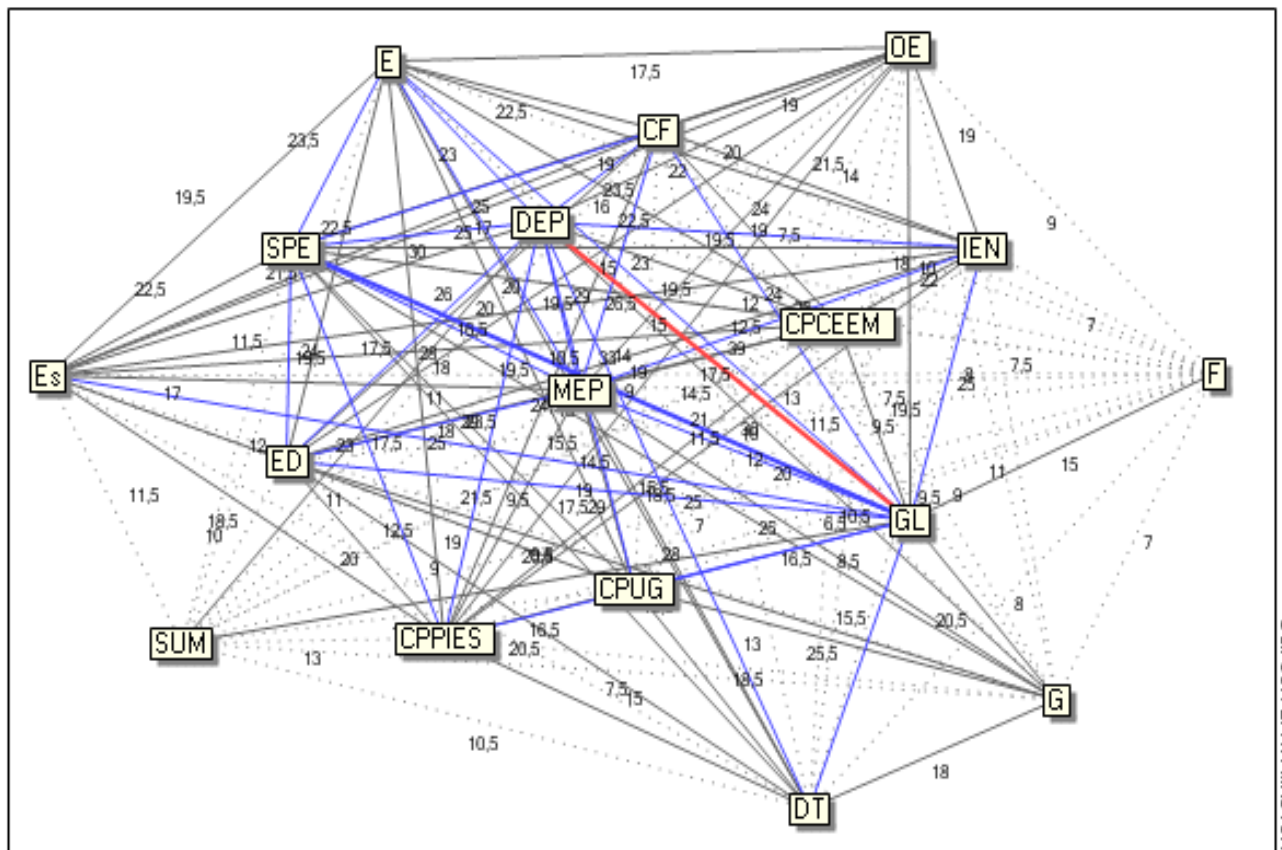


Gráfico de convergencias entre actores de orden 2

Graph of order 2 convergences between actors



- Weakest convergences
- Weak convergences
- Moderate convergences
- Strong convergences
- Strongest convergences

Anexo 3.21 Matriz de convergencias (3CAA)

3CAA	E	ED	GL	SUM	IEN	MEP	DT	SPE	DEP	CF	Es	OE	G	CPPIES	CPCEEM	CPUG	F
E	0,0	42,4	46,1	18,6	43,8	48,8	29,1	47,7	44,4	40,9	37,1	35,0	30,1	31,0	31,5	30,0	12,8
ED	42,4	0,0	30,0	7,0	24,3	30,8	20,7	28,7	33,8	20,7	17,6	15,9	21,7	18,8	15,4	18,8	7,9
GL	46,1	30,0	0,0	13,5	27,9	31,7	22,1	33,6	40,8	23,0	20,3	19,8	20,3	23,1	17,0	21,6	9,8
SUM	18,6	7,0	13,5	0,0	12,3	10,2	5,4	8,2	14,0	6,1	6,3	5,9	5,4	6,1	4,7	5,8	1,8
IEN	43,8	24,3	27,9	12,3	0,0	30,7	11,7	28,2	30,2	24,1	22,5	21,7	13,6	21,9	20,4	13,8	7,1
MEP	48,8	30,8	31,7	10,2	30,7	0,0	19,4	31,5	35,3	24,4	20,9	21,1	19,6	21,1	18,7	19,7	6,9
DT	29,1	20,7	22,1	5,4	11,7	19,4	0,0	16,9	25,9	9,8	7,2	7,9	17,0	11,2	6,8	14,8	4,5
SPE	47,7	28,7	33,6	8,2	28,2	31,5	16,9	0,0	35,6	25,3	22,5	19,6	17,7	21,6	19,9	17,2	9,2
DEP	44,4	33,8	40,8	14,0	30,2	35,3	25,9	35,6	0,0	24,6	22,4	21,4	23,2	28,8	20,6	25,0	8,9
CF	40,9	20,7	23,0	6,1	24,1	24,4	9,8	25,3	24,6	0,0	18,6	16,4	11,3	15,1	16,2	11,6	5,8
Es	37,1	17,6	20,3	6,3	22,5	20,9	7,2	22,5	22,4	18,6	0,0	14,3	9,3	13,9	14,5	8,8	5,0
OE	35,0	15,9	19,8	5,9	21,7	21,1	7,9	19,6	21,4	16,4	14,3	0,0	8,0	11,8	11,8	10,0	5,1
G	30,1	21,7	20,3	5,4	13,6	19,6	17,0	17,7	23,2	11,3	9,3	8,0	0,0	11,4	8,8	14,5	4,8
CPPIES	31,0	18,8	23,1	6,1	21,9	21,1	11,2	21,6	28,8	15,1	13,9	11,8	11,4	0,0	13,8	12,5	3,7
CPCEEM	31,5	15,4	17,0	4,7	20,4	18,7	6,8	19,9	20,6	16,2	14,5	11,8	8,8	13,8	0,0	9,3	4,1
CPUG	30,0	18,8	21,6	5,8	13,8	19,7	14,8	17,2	25,0	11,6	8,8	10,0	14,5	12,5	9,3	0,0	5,5
F	12,8	7,9	9,8	1,8	7,1	6,9	4,5	9,2	8,9	5,8	5,0	5,1	4,8	3,7	4,1	5,5	0,0
Number of convergences	569,2	354,6	400,6	131,1	354,1	390,7	230,2	383,3	434,9	294,0	261,1	245,9	236,5	265,9	233,2	238,9	102,7
Degree of convergence (%)	0,0																

Anexo 3.21 a Mapa de convergencias entre actores de orden 3

Map of order 3 convergences between actors

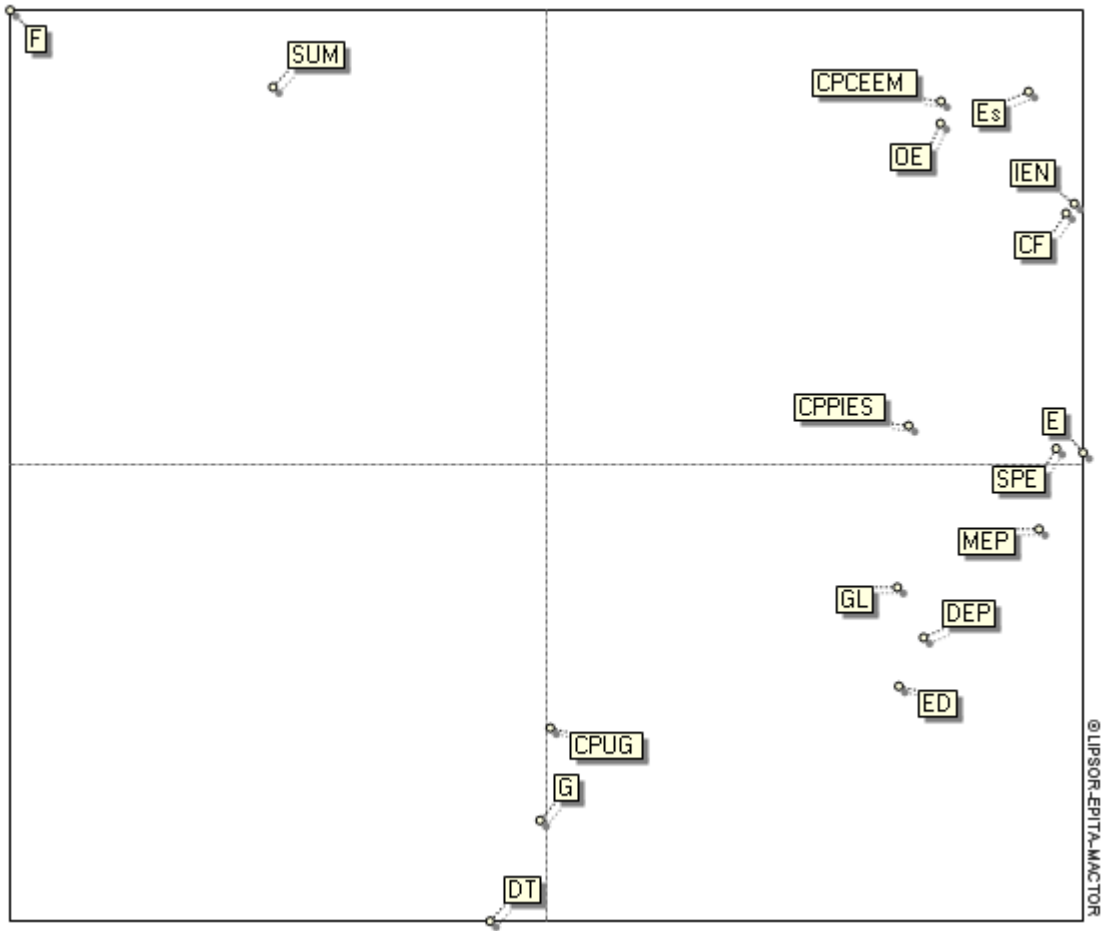
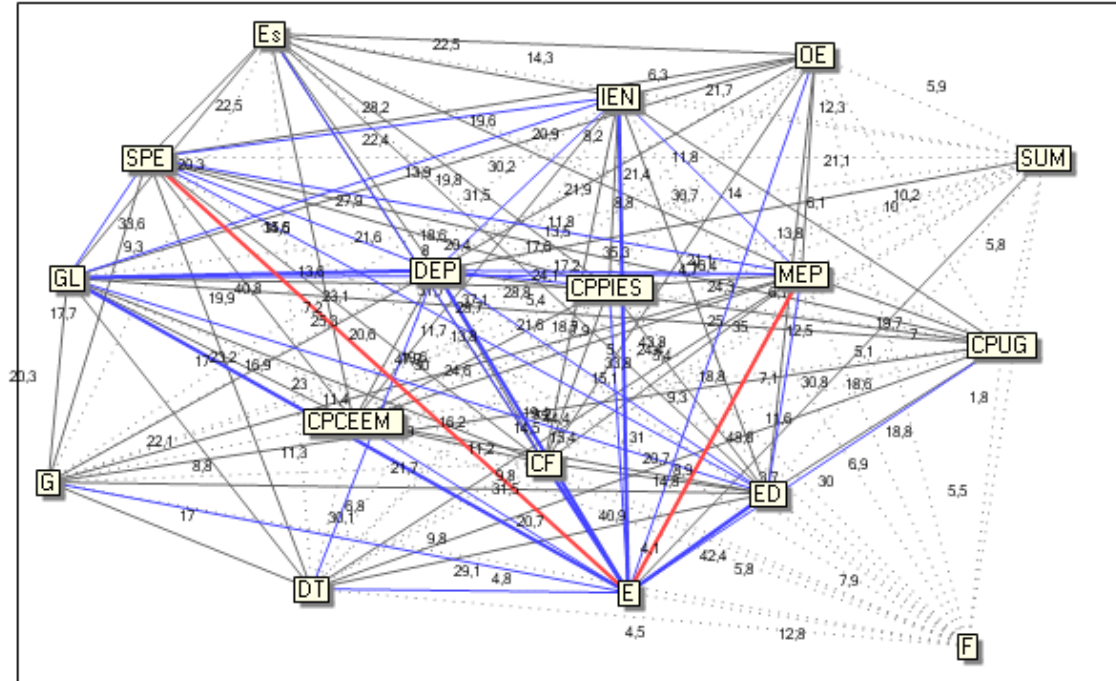


Gráfico de convergencias entre actores de orden 3
Graph of order 3 convergences between actors



- Weakest convergences
- Weak convergences
- Moderate convergences
- Strong convergences
- Strongest convergences

Anexo 3.22 Matriz de divergencia

1DAA	E	ED	GL	SUM	IEN	MEP	DT	SPE	DEP	CF	Es	OE	G	CPPIES	CPCEEM	CPUG	F
E	0	1	1	3	1	0	2	0	1	1	0	0	1	2	1	1	0
ED	1	0	2	4	2	1	1	1	2	2	1	1	0	3	2	1	0
GL	1	2	0	2	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	2	0	0
SUM	3	4	2	0	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1
IEN	1	2	2	2	0	1	3	1	2	2	0	1	2	1	0	2	1
MEP	0	1	1	3	1	0	2	0	1	1	0	0	1	2	1	1	0
DT	2	1	1	3	3	2	0	2	1	3	2	2	0	2	3	0	0
SPE	0	1	1	3	1	0	2	0	1	1	0	0	1	2	1	1	0
DEP	1	2	0	2	2	1	1	1	0	2	1	1	1	1	2	0	0
CF	1	2	2	3	2	1	3	1	2	0	0	1	2	3	1	2	0
Es	0	1	1	2	0	0	2	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0
OE	0	1	1	2	1	0	2	0	1	1	0	0	1	2	1	1	0
G	1	0	1	3	2	1	0	1	1	2	1	1	0	2	2	0	0
CPPIES	2	3	1	1	1	2	2	2	1	3	1	2	2	0	1	1	1
CPCEEM	1	2	2	2	0	1	3	1	2	1	0	1	2	1	0	2	1
CPUG	1	1	0	1	2	1	0	1	0	2	1	1	0	1	2	0	0
F	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0
Number of divergences	15	24	18	37	23	15	27	15	18	26	10	14	18	26	22	14	4

© LIPSOR-EPTA-MACTOR

Mapa de divergencia entre actores de orden 1
Map of order 1 divergences between actors

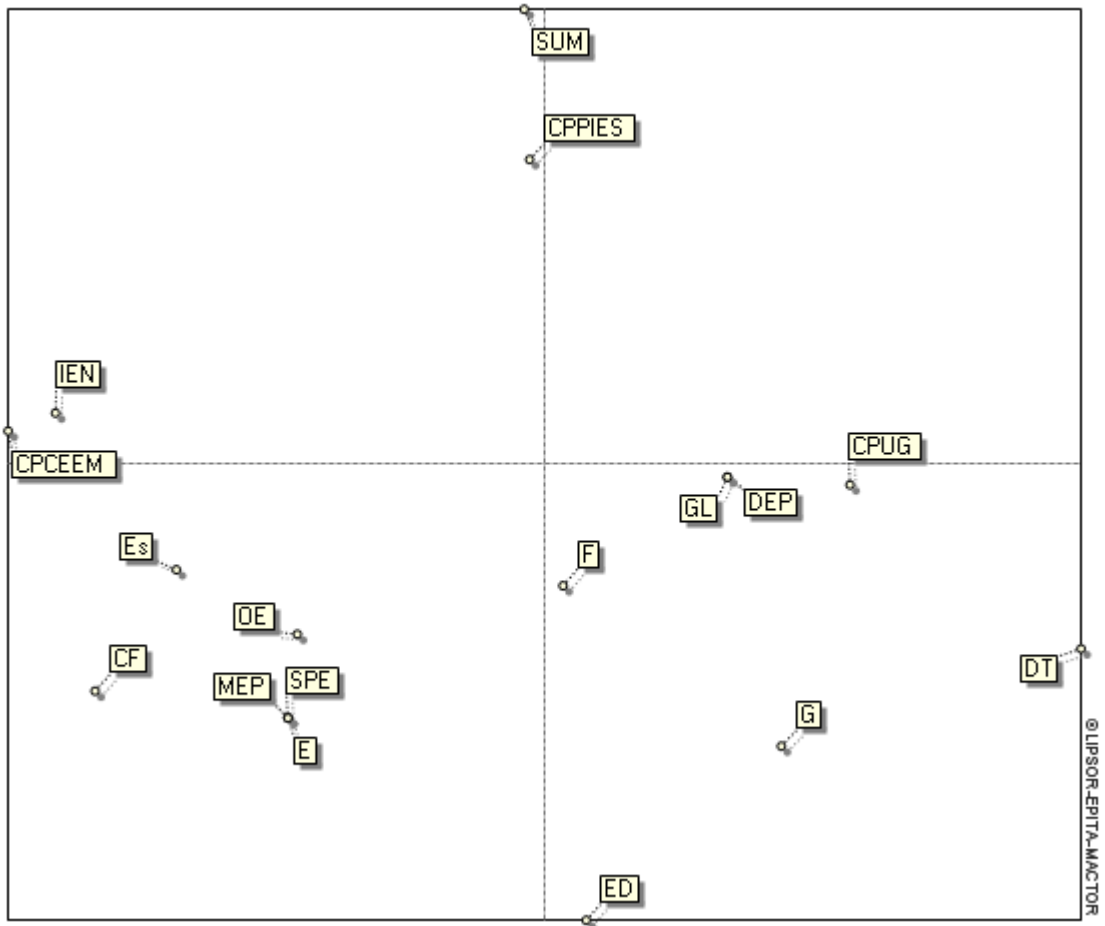
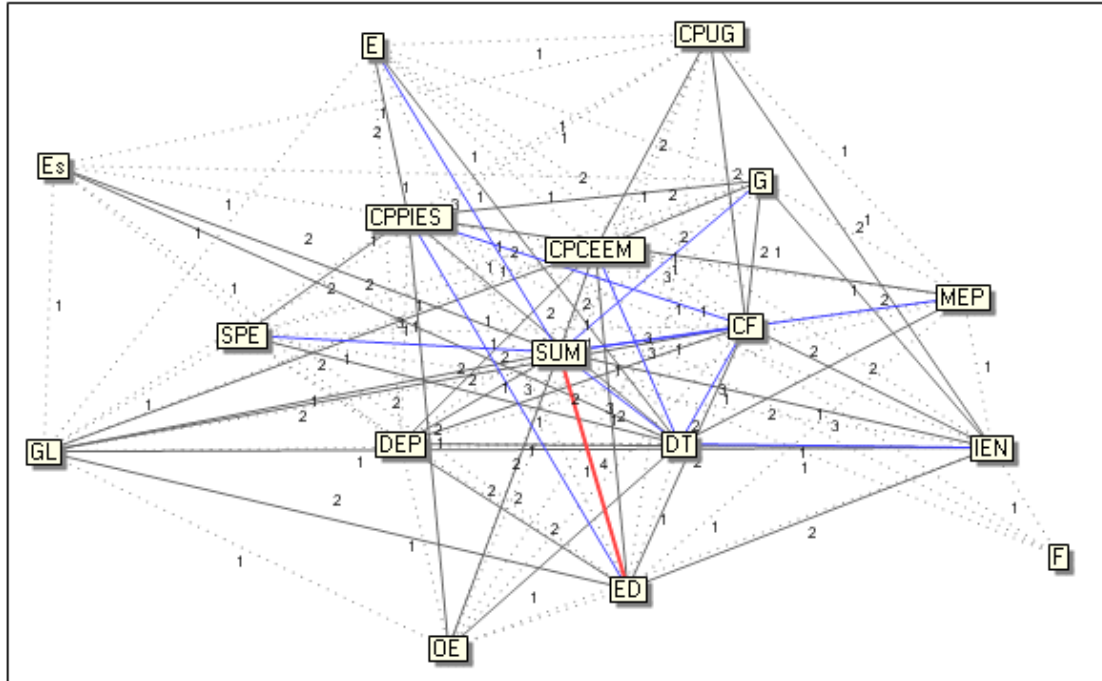


Gráfico de divergencias entre actores de orden 1
Graph of order 1 divergences between actors



- Weakest divergences
- Weak divergences
- Moderate divergences
- Strong divergences
- Strongest divergences

Anexo 3.23 Matriz de divergencia entre actores de orden 2 (2 DAA)

2DAA	E	ED	GL	SUM	IEN	MEP	DT	SPE	DEP	CF	ES	OE	G	CPPIES	CPCEEM	CPUG	F
E	0,0	1,0	2,5	7,5	1,0	0,0	2,5	0,0	2,5	2,0	0,0	0,0	1,0	2,5	1,0	1,5	0,0
ED	1,0	0,0	4,0	8,0	3,0	1,0	1,0	2,0	3,0	3,5	2,0	2,0	0,0	3,0	2,0	1,0	0,0
GL	2,5	4,0	0,0	6,0	4,0	3,0	2,0	2,0	0,0	5,0	2,0	2,0	2,0	2,0	4,0	0,0	0,0
SUM	7,5	8,0	6,0	0,0	5,0	8,0	6,0	7,0	5,0	7,0	4,0	4,0	6,0	3,0	4,0	2,0	2,0
IEN	1,0	3,0	4,0	5,0	0,0	1,0	5,0	1,0	3,0	2,0	0,0	1,0	3,0	1,0	0,0	2,0	1,0
MEP	0,0	1,0	3,0	8,0	1,0	0,0	3,0	0,0	3,0	2,0	0,0	0,0	1,0	3,0	1,0	2,0	0,0
DT	2,5	1,0	2,0	6,0	5,0	3,0	0,0	3,0	1,0	5,5	3,0	3,0	0,0	3,0	4,0	0,0	0,0
SPE	0,0	2,0	2,0	7,0	1,0	0,0	3,0	0,0	2,0	1,0	0,0	0,0	2,0	2,0	1,0	1,0	0,0
DEP	2,5	3,0	0,0	5,0	3,0	3,0	1,0	2,0	0,0	5,0	2,0	2,0	1,0	1,0	3,0	0,0	0,0
CF	2,0	3,5	5,0	7,0	2,0	2,0	5,5	1,0	5,0	0,0	0,0	1,0	3,0	4,0	1,0	4,0	0,0
Es	0,0	2,0	2,0	4,0	0,0	0,0	3,0	0,0	2,0	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	0,0	1,0	0,0
OE	0,0	2,0	2,0	4,0	1,0	0,0	3,0	0,0	2,0	1,0	0,0	0,0	2,0	2,0	1,0	1,0	0,0
G	1,0	0,0	2,0	6,0	3,0	1,0	0,0	2,0	1,0	3,0	2,0	2,0	0,0	2,0	2,0	0,0	0,0
CPPIES	2,5	3,0	2,0	3,0	1,0	3,0	3,0	2,0	1,0	4,0	1,0	2,0	2,0	0,0	1,0	1,0	1,0
CPCEEM	1,0	2,0	4,0	4,0	0,0	1,0	4,0	1,0	3,0	1,0	0,0	1,0	2,0	1,0	0,0	2,0	1,0
CPUG	1,5	1,0	0,0	2,0	2,0	2,0	0,0	1,0	0,0	4,0	1,0	1,0	0,0	1,0	2,0	0,0	0,0
F	0,0	0,0	0,0	2,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,0	0,0	0,0
Number of divergences	25,0	36,5	40,5	84,5	33,0	28,0	42,0	24,0	33,5	46,0	17,0	21,0	27,0	32,5	28,0	18,5	5,0
Degree of divergence (%)	10,2																

Mapa de divergencia entre actores de orden 2

Map of order 2 divergences between actors

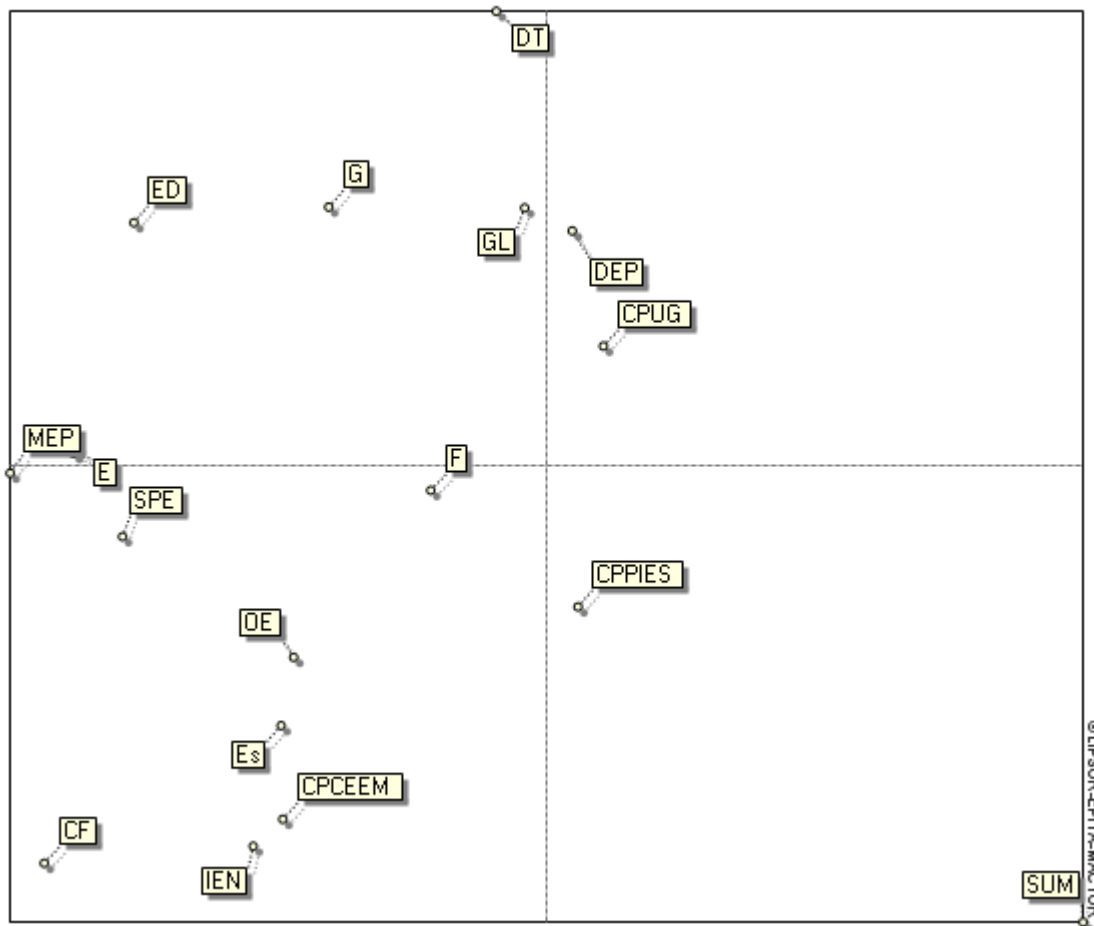
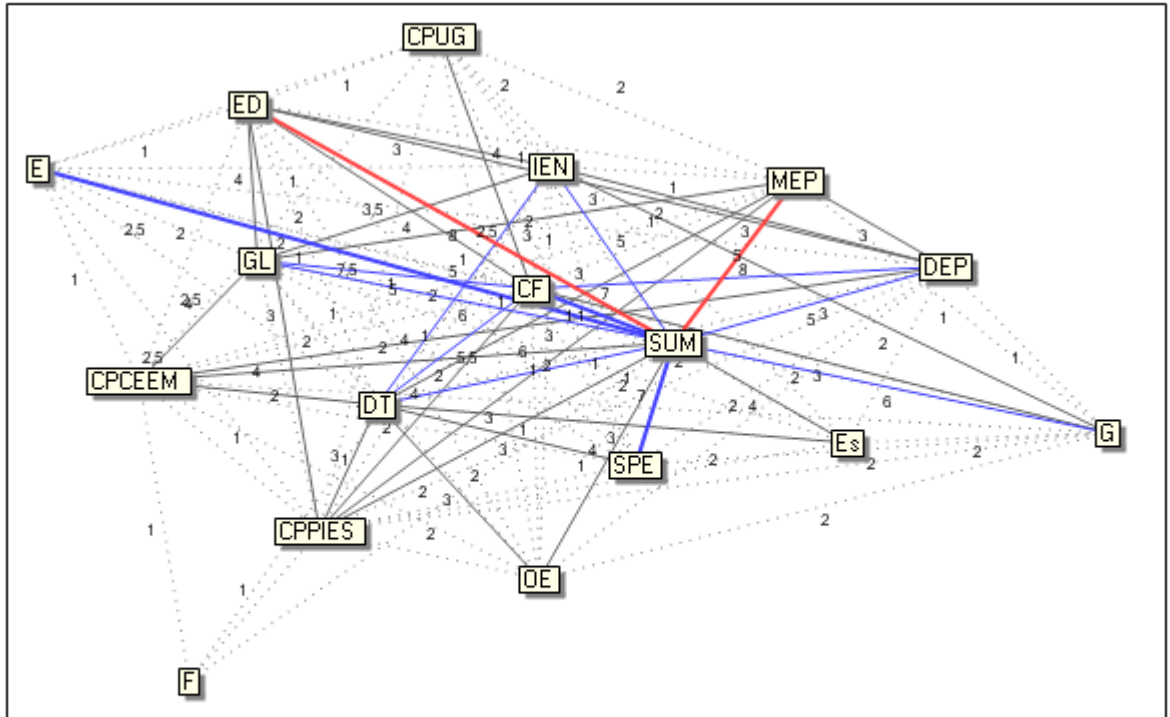


Gráfico de divergencia entre actores de orden 2
Graph of order 2 divergences between actors



© LIPSOR-EPITA-MACTOR

- Weakest divergences
- Weak divergences
- Moderate divergences
- Strong divergences
- Strongest divergences

Anexo 3.24 Matriz de divergencia de orden 3 (3 DAA)

3DAA	E	ED	GL	SUM	IEN	MEP	DT	SPE	DEP	CF	ES	OE	G	CPPIES	CPCEEM	CPUG	F
E	0,0	1,9	4,0	9,2	2,0	0,0	4,8	0,0	4,5	4,4	0,0	0,0	1,9	4,7	1,7	3,1	0,0
ED	1,9	0,0	4,0	5,0	3,9	1,2	1,0	2,4	3,6	3,5	1,8	1,9	0,0	2,9	2,0	1,0	0,0
GL	4,0	4,0	0,0	3,5	4,1	3,2	1,8	2,0	0,0	4,4	1,8	1,8	1,9	1,7	3,5	0,0	0,0
SUM	9,2	5,0	3,5	0,0	3,4	5,5	2,9	4,1	3,2	3,3	1,6	1,7	3,7	1,5	1,6	0,8	0,5
IEN	2,0	3,9	4,1	3,4	0,0	1,3	5,3	1,2	3,7	2,2	0,0	1,1	3,7	1,0	0,0	2,1	0,8
MEP	0,0	1,2	3,2	5,5	1,3	0,0	3,3	0,0	3,7	2,3	0,0	0,0	1,2	3,2	1,0	2,3	0,0
DT	4,8	1,0	1,8	2,9	5,3	3,3	0,0	3,1	1,0	4,6	2,4	2,6	0,0	2,3	3,2	0,0	0,0
SPE	0,0	2,4	2,0	4,1	1,2	0,0	3,1	0,0	2,4	1,0	0,0	0,0	2,3	1,9	1,0	1,0	0,0
DEP	4,5	3,6	0,0	3,2	3,7	3,7	1,0	2,4	0,0	5,3	2,2	2,2	1,2	1,0	3,2	0,0	0,0
CF	4,4	3,5	4,4	3,3	2,2	2,3	4,6	1,0	5,3	0,0	0,0	0,9	2,8	3,2	0,8	3,3	0,0
Es	0,0	1,8	1,8	1,6	0,0	0,0	2,4	0,0	2,2	0,0	0,0	0,0	1,8	0,8	0,0	0,8	0,0
OE	0,0	1,9	1,8	1,7	1,1	0,0	2,6	0,0	2,2	0,9	0,0	0,0	1,9	1,6	0,8	0,8	0,0
G	1,9	0,0	1,9	3,7	3,7	1,2	0,0	2,3	1,2	2,8	1,8	1,9	0,0	1,8	1,9	0,0	0,0
CPPIES	4,7	2,9	1,7	1,5	1,0	3,2	2,3	1,9	1,0	3,2	0,8	1,6	1,8	0,0	0,8	0,8	0,5
CPCEEM	1,7	2,0	3,5	1,6	0,0	1,0	3,2	1,0	3,2	0,8	0,0	0,8	1,9	0,8	0,0	1,6	0,5
CPUG	3,1	1,0	0,0	0,8	2,1	2,3	0,0	1,0	0,0	3,3	0,8	0,8	0,0	0,8	1,6	0,0	0,0
F	0,0	0,0	0,0	0,5	0,8	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	0,5	0,0	0,0
Number of divergences	42,2	36,2	37,7	51,6	35,8	28,2	38,1	22,4	37,0	42,0	13,1	17,3	26,1	29,5	23,8	17,6	2,3
Degree of divergence (%)	0,0																

Mapa de divergencia entre actores de orden 3
Map of order 3 divergences between actors

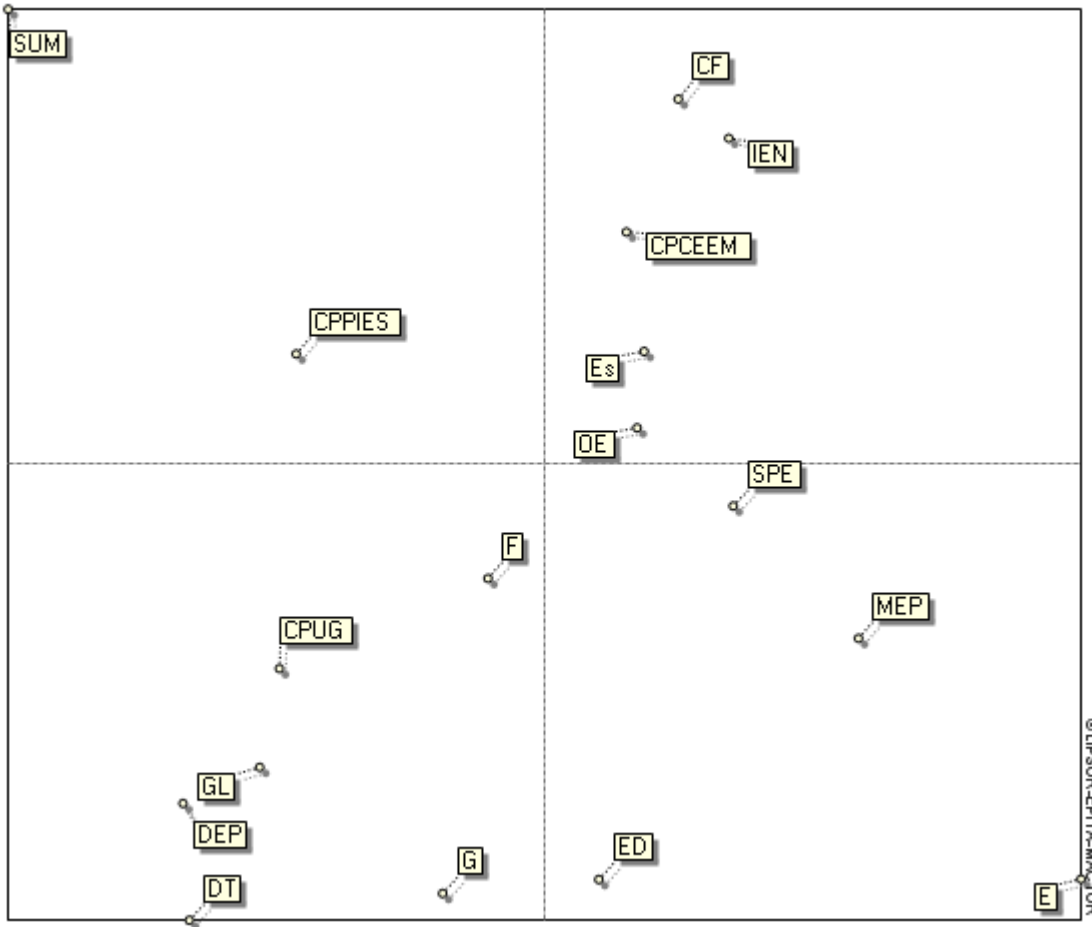
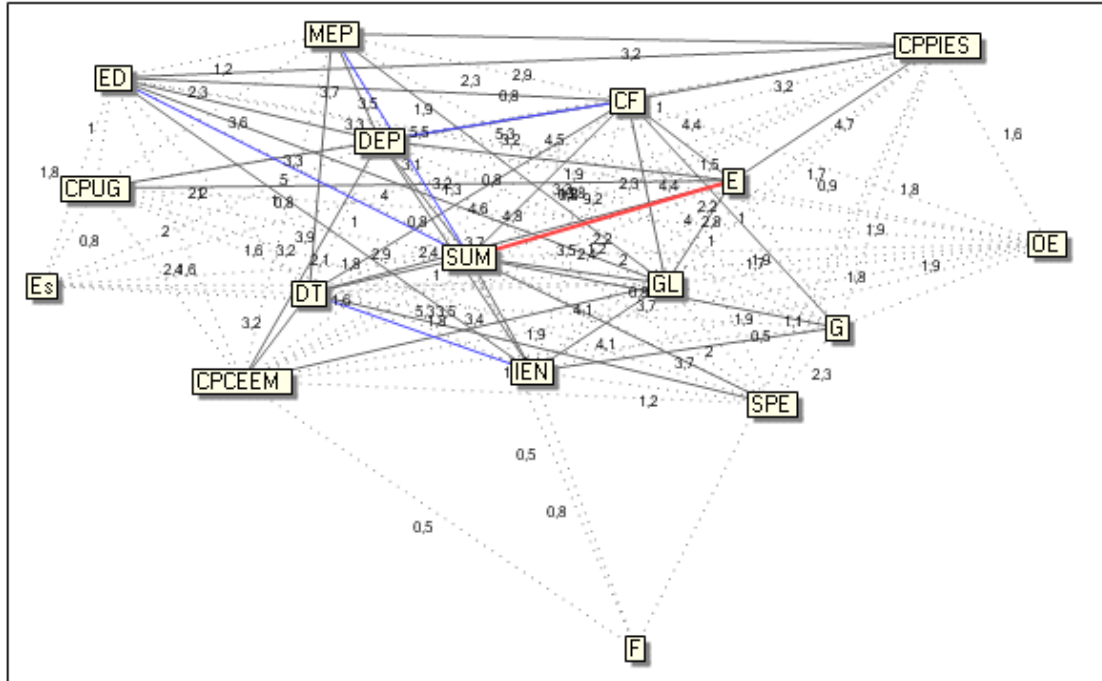


Gráfico de divergencias entre actores de orden 3
Graph of order 3 divergences between actors

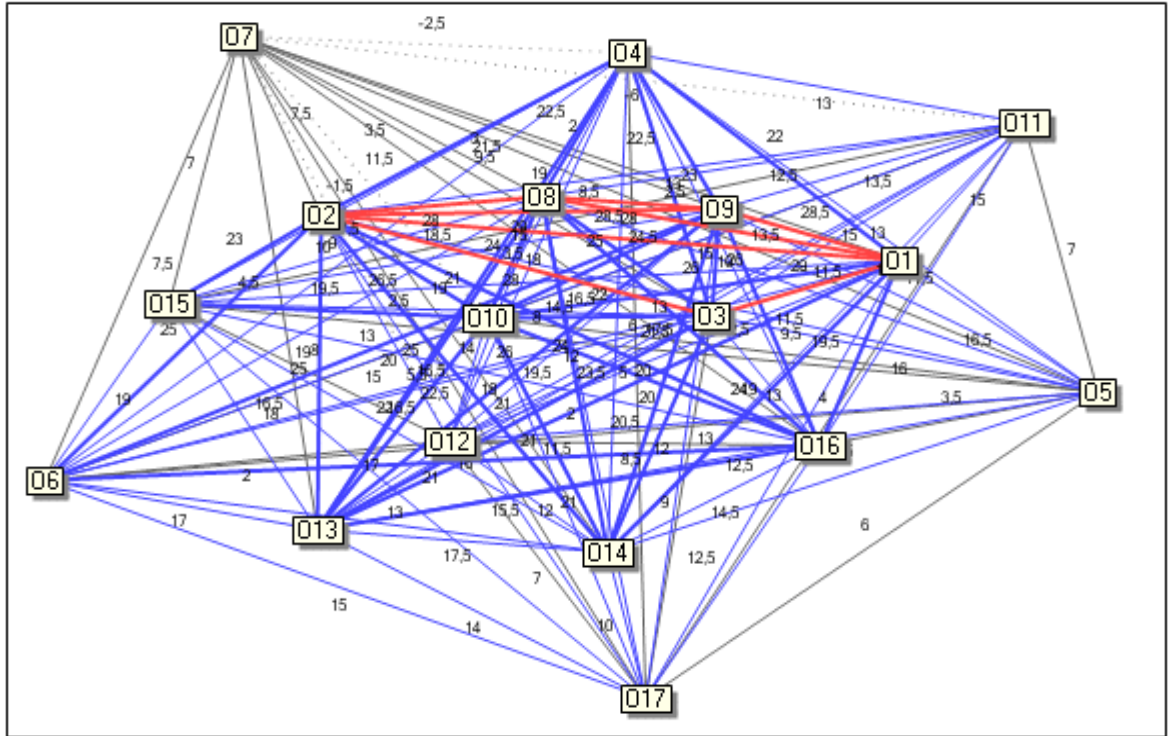


©LIPSOR-ERITA-MACTOR

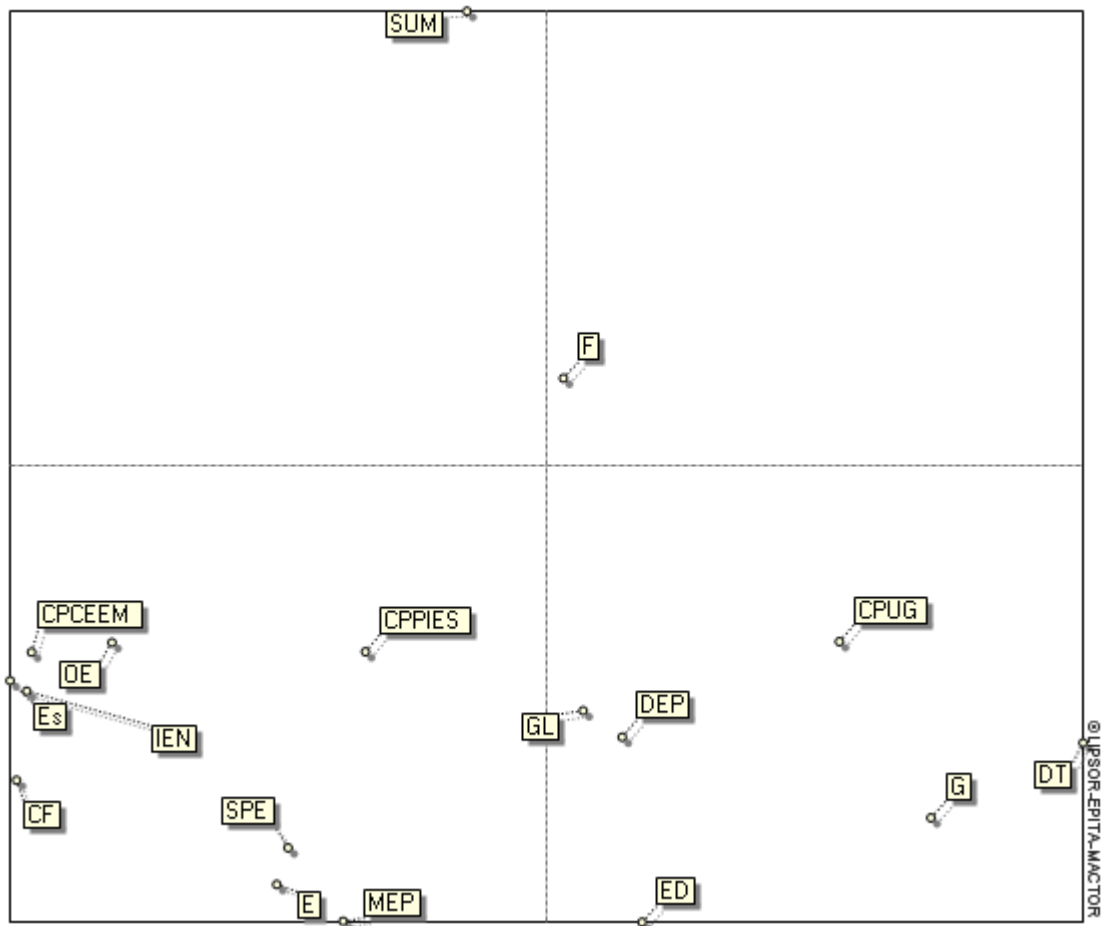
- Weakest divergences
- Weak divergences
- Moderate divergences
- Strong divergences
- Strongest divergences

Gráfico de Distancia neta entre Objetivos

Graph of net distances between objectives

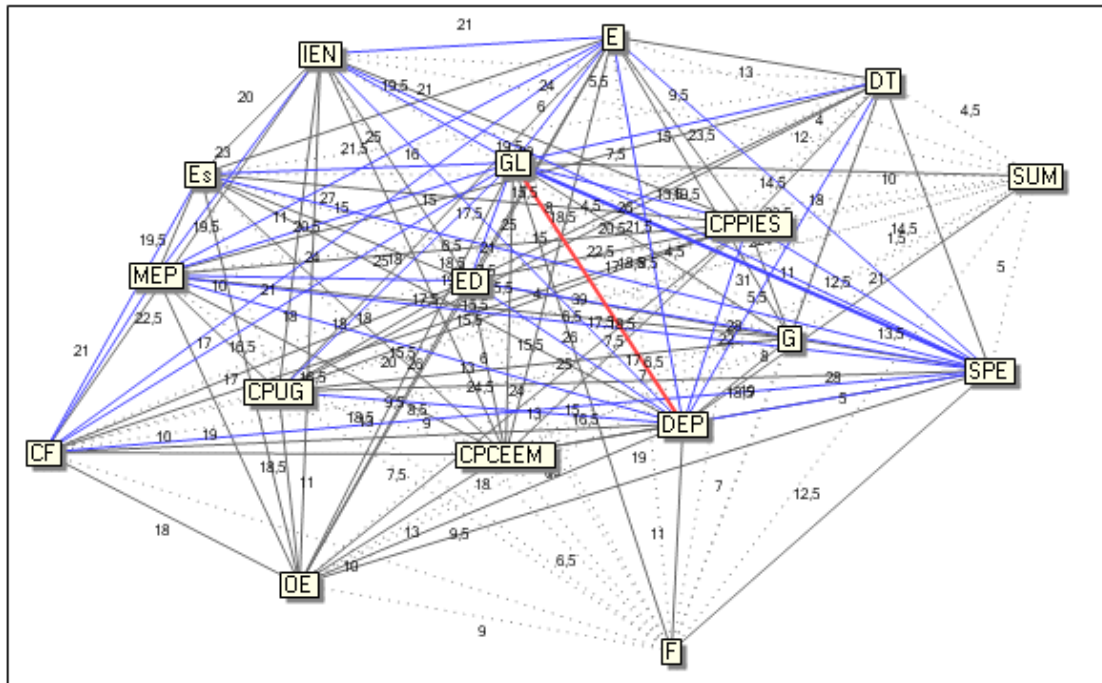


Anexo 3.26 Mapa de distancia neta entre actores
Map of net distances between actors



Distancia neta entre actores

Graph of net distances between actors



© IIPSOR-EPITA-MACTOR

- Shortest net distances
- Short net distances
- Moderate net distances
- Long net distances
- Longest net distances

Anexo 3. 27 Encuesta IV presentada al grupo de Expertos para procesar con la ayuda del método SMIC, el grupo de hipótesis propuestas

Como Usted forma parte de la investigación que se realiza en la Dirección Provincial de Planificación Territorial en Cienfuegos, para la proyección de la Fuerza de trabajo calificada, considerándose Experto, a través de esta encuesta solicitamos su colaboración para desarrollar el método SMIC con el objetivo de determinar los posibles escenarios de futuro. Muchas gracias.

Tarea que se le plantea

Considerando el grupo de hipótesis que se muestra a continuación se le pide a Usted que desarrolle las siguientes orientaciones:

Hipótesis

H1 Garantizar ingresos estables de matriculas de estudiantes.

H2 Emplear a todos los graduados dentro del perfil de la especialidad.

H3 Garantizar la satisfacción de las demandas de las entidades en mas de un 80 % en los planes de distribución de los graduados.

H4 Lograr una plena correspondencia entre los programas de orientación de vocacional, los planes de continuidad de los estudios y los planes de ingresos.

H5 Lograr integrar en la cultura y clima organizacional, el reconocimiento social, y la ética en el desempeño de las profesiones.

H6 Establecer para todas las especialidades el incentivo salarial acorde con su capacidad intelectual.

1. Marque con una X la probabilidad, que usted considera, de que ocurra Hi, atendiendo a la siguiente clasificación:

Probabilidades simples

1-Evento casi imposible

2-Evento improbable

3-Evento medianamente probable

4-Evento probable

5-Evento casi cierto

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H1						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H2						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H3						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H4						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H5						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H6						

2. Determine cuál usted considera que sea la probabilidad de ocurrencia de la hipótesis H_i dado que ocurra H_j . Atendiendo a la siguiente clasificación:

- 1-Evento casi imposible
- 2-Evento improbable
- 3-Evento medianamente probable
- 4-Evento probable
- 5-Evento casi cierto
- 6- Eventos independientes

		Hj					
Hi	H1	H2	H3	H4	H5	H6	
H1							
H2							
H3							
H4							
H5							
H6							

3. Determine la probabilidad de ocurrencia de la hipótesis H_i dado que no ocurra H_j .

1-Evento casi imposible

2-Evento improbable

3-Evento medianamente probable

4-Evento probable

5-Evento casi cierto

6- Eventos independientes

						Hj
Hi	H1	H2	H3	H4	H5	H6
H1						
H2						
H3						
H4						
H5						
H6						

**Anexo 3.28 Resultado de la aplicación del Método SMIC.
Probabilidad simple**

	Probabilites
1 : H1	0,771
2 : H2	0,839
3 : H3	0,845
4 : H4	0,723
5 : H%	0,711
6 : H6	0,795

© LIPSOR-EPITA-PROB-EXPERT

Probabilidad Condicional

	H1	H2	H3	H4	H%	H6
1 : H1	0,771	0,904	0,912	0,909	0,887	0,903
2 : H2	0,985	0,839	0,986	1	1	1
3 : H3	1	0,993	0,845	0,992	0,992	0,996
4 : H4	0,853	0,862	0,849	0,723	0,837	0,854
5 : H%	0,819	0,848	0,835	0,823	0,711	0,847
6 : H6	0,932	0,948	0,938	0,939	0,946	0,795

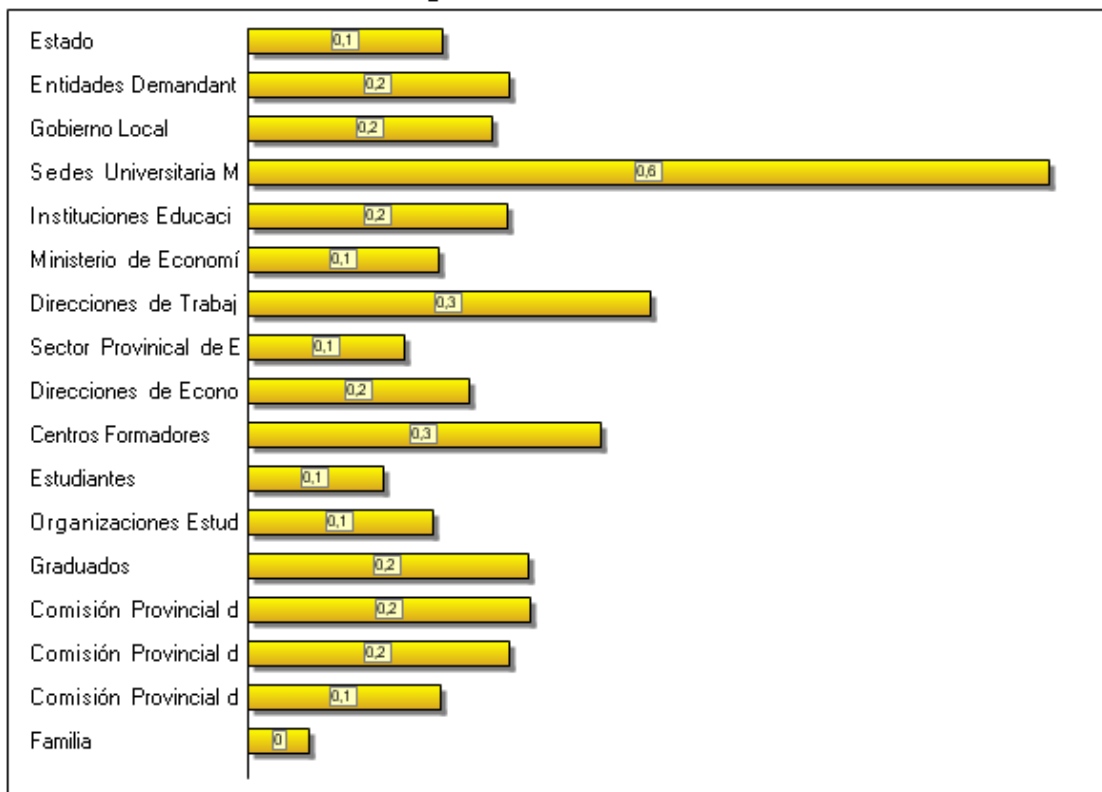
© LIPSOR-EPITA-PROB-EXPERT

Anexo 3.19 Matriz de actor ambivalente 1

	EQ1	EQ2	EQ3
E	0,2	0,2	0,1
ED	0,2	0,2	0,2
GL	0,2	0,2	0,2
SUM	0,5	0,6	0,6
IEN	0,3	0,2	0,2
MEP	0,2	0,2	0,1
DT	0,3	0,3	0,3
SPE	0,1	0,1	0,1
DEP	0,2	0,2	0,2
CF	0,3	0,3	0,3
Es	0,1	0,1	0,1
OE	0,2	0,2	0,1
G	0,2	0,2	0,2
CPPIES	0,3	0,2	0,2
CPCEEM	0,3	0,2	0,2
CPUG	0,2	0,1	0,1
F	0,1	0,1	0,0

© IIPSOR-EPTA-MACTOR

Histogram of actor's ambivalence



© IIPSOR-EPTA-MACTOR

Anexo 3.29. Taller V. desarrollado con el grupo de Expertos con el objetivo de determinar las políticas, acciones y criterios de medida para la selección de las opciones estratégicas con la ayuda del método MULTIPOL

El taller se realiza con el objetivo de definir los criterios de medida, las políticas y las acciones a partir de los escenarios propuestos con la ayuda del método SMIC.

Objetivo de la Técnica.

Se explica el objetivo del taller, y la importancia del mismo para definir las políticas, acciones y criterios de medida que serán procesadas con la ayuda del método MULTIPOL, para la elección de las opciones estratégicas.

Se entrega a cada Experto un documento que contenga el listado de variables claves, los actores claves y los objetivos asociados, así como los posibles escenarios determinados con la ayuda del método SMIC.

Se termina el taller con la definición de las políticas, acciones y criterios de medida que permiten seleccionar las opciones estratégicas.

Anexo 3.30 Encuesta VII. presentada a los Expertos para procesar las matrices que analizan las políticas, acciones y escenarios atendiendo a los criterios de medidas.

Como Usted forma parte de la investigación que se realiza sobre la Proyección de la fuerza de trabajo calificada en la Dirección Provincial de Planificación Territorial, de Cienfuegos, considerándose Experto, solicitamos a través de esta encuesta su colaboración para desarrollar el método MULTIPOL. El objetivo es determinar las políticas y acciones que deben implementarse para materializar los posibles escenarios de futuro. Muchas gracias.

Tarea que se le plantea

1. Atendiendo a los siguientes criterios de medida, y el grupo de políticas que se muestra a continuación, se le pide a Usted que desarrolle las siguientes orientaciones:

Criterios.

C1 Perfeccionamiento de la planificación territorial de fuerza de trabajo calificada.

C2 Empleo territorial de la fuerza de trabajo calificada.

C3 Calidad en el proceso de planificación de la fuerza de trabajo calificada.

Políticas

P1 Priorizar el rescate de los programas de orientación vocacional.

P2 Perfeccionar el proceso de planificación de la fuerza de trabajo calificada en el territorio y fortalecer el papel de las Comisiones Provinciales de Continuidad de los Estudios, Ingresos y Ubicación de Egresados de los cursos regulares diurnos.

P3 Alcanzar un mayor reconocimiento social de las especialidades objeto de estudio.

P4 Priorizar la satisfacción de las demandas de empleo de cada especialidad con enfoque municipal.

P5 Integrar los cambios de los planes de estudios.

P6 Desarrollar la comunicación social de los modelos de las especialidades objeto de estudio.

1. Evalué las políticas de acuerdo con los criterios enunciados anteriormente atendiendo a:

En una escala de 0 a 20, llene la siguiente tabla de manera tal que la suma de los puntos dados a cada política, según los Criterios de medida, sea igual a 20.

P/C	C.1	C.2	C.3	SUMA
(Ejemplo P x)	8	2	1	20
P.1				0
P.2				0
P.3				0
P.4				0
P.5				0
P.6				0

2. Considerando el listado de las acciones desarrolle la siguiente orientación

Acciones

A.1 Realizar un levantamiento y actualizarlo permanentemente de la integración de los programas de orientación vocacional con los planes de continuidad de estudio.

A.2 Introducir las técnicas de prospectiva estratégica en los procesos de planificación a mediano plazo que realiza el territorio.

A.3 Atender el proceso de perfeccionamiento empresarial en el territorio, priorizando el sistema de dirección de la fuerza de trabajo, incluye la calificada.

A.4 Establecer los niveles de proporcionalidad y correspondencia entre los planes de formación y las demandas de graduados de nivel superior y de medio.

A.5 Actualizar anualmente el estudio integral sobre la formación y empleo de la fuerza de trabajo calificada partiendo de las instancias municipales.

A.6 Desarrollar un proceso que permita un flujo continuo de información entre los organismos provinciales, centros formadores y comisiones provinciales relacionadas con la fuerza de trabajo calificada.

A.7 Procesar los indicadores demográficos por rango de edades y sexo en las especialidades objeto de estudio en el horizonte planificado por municipios y provincia y utilizar los estimados anuales para evaluar los criterios de los planes de continuidad, ingresos y distribución de egresados.

A.8 Conciliar las capacidades compartidas en instalaciones y personal docente de los cursos regulares diurnos con los cursos para trabajadores en las sedes universitarias municipales para desarrollo de las matrículas que se ofertan en las especialidades objeto de estudio.

A.9 Utilizar las demandas de las entidades para evaluar las necesidades de formación por especialidades de nivel medio y superior por cada municipio.

A.10 Apoyarse en los graduados de las especialidades objeto de estudio para fortalecer la cultura y el clima organizacional.

A.11 Defender en cada entidad demandante el reconocimiento social de los que se desempeñan laboralmente en las especialidades objeto de estudio.

A.12 Estimular el ingreso de estudiantes a las especialidades de nivel superior en el campo de las ciencias económicas y empresariales.

A.13 Desarrollar sistemáticamente los planes de continuidad de los estudios de la enseñanza media considerando la eficacia de estos procesos.

A.14 Validar anualmente el grado de satisfacción de las demandas por especialidades, en los municipios y la provincia.

A.15 Reorganizar las estructuras, plantillas y cargos atendiendo a las nuevas exigencias de empleos útiles, privilegiando la creación de nuevos empleos en la especialidad de técnico medio en Contabilidad.

A.16 Diagnosticar anualmente en cada entidad demandante que cantidad de especialistas están laborando fuera del perfil de su especialidad y determinar las causas.

A.17 Analizar la calidad de los planes de continuidad de los estudios, ingresos y distribución a partir de la integración de estos procesos en función de las exigencias de los nuevos planes de estudio.

A.18 Socializar el conocimiento de las especialidades objeto de estudio dentro del país y en el exterior.

Para cada columna evalúe cada acción de acuerdo al criterio. Utilice una escala del 0 al 20 puntos.			
Acciones / Criterios	CRITERIOS		
ACCIONES	C.1	C.2	C.3
(Ejemplo Ax)			
A.1			
A.2			
A.3			
A.4			
A.5			
A.6			
A.7			
A.8			
A.9			
A.10			
A.11			
A.12			
A.13			
A.14			
A.15			
A.16			
A.17			
A.18			

3. Atendiendo a los escenarios propuestos desarrolle la siguiente orientación:

Escenario I (1) (P = 0.495): Se logra una plena correspondencia entre los programas de orientación vocacional, los planes de continuidad de los estudios y los planes de ingreso, garantizándose ingresos estables de matrículas de estudiantes, permitiendo la satisfacción de las demandas de entidades en más de un 80 % en los planes de distribución y emplear a todos los graduados dentro del perfil de la especialidad, lográndose integrar en la cultura y clima organizacional el reconocimiento social y la ética en el desempeño de las profesiones, hasta alcanzar para todas las especialidades el incentivo salarial acorde con su capacidad intelectual. (Se cumplen todas las hipótesis, escenario optimista)

Escenario II (P =0.035): Se logra una plena correspondencia entre los programas de orientación vocacional, los planes de continuidad de los estudios y los planes de ingreso, garantizándose ingresos estables de matrículas de estudiantes, permitiendo la satisfacción de las demandas de entidades en más de un 80 % en los planes de distribución y emplear a todos los graduados dentro del perfil de la especialidad, lográndose integrar en la cultura y clima organizacional el reconocimiento social y la ética en el desempeño de las profesiones, y no se alcanzará para todas las especialidades el incentivo salarial acorde con su capacidad intelectual. (No se cumple H6 siendo este el escenario al cual debemos apostar).

Escenario III (P =0.149): No se logra una plena correspondencia entre los programas de orientación vocacional, los planes de continuidad de los estudios y los planes de ingreso, no garantizándose ingresos estables de matrículas de estudiantes, no permitiendo la satisfacción de las demandas de entidades en más de un 80 % en los planes de distribución y no se emplearán a todos los graduados dentro del perfil de la especialidad, no lográndose integrar en la cultura y clima organizacional el reconocimiento social y la ética en el desempeño de las profesiones, no se alcanzará para todas las especialidades el incentivo salarial acorde con su capacidad intelectual. (No se cumple ninguna hipótesis, siendo este escenario tendencial)

Escenario IV (P =0.122): Se logra una plena correspondencia entre los programas de orientación vocacional, los planes de continuidad de los estudios y los planes de ingreso, garantizándose ingresos estables de matrículas de estudiantes, permitiendo la satisfacción de las demandas de entidades en más de un 80 % en los planes de distribución y emplear a todos los graduados dentro del perfil de la especialidad alcanzando para todas las especialidades el incentivo salarial acorde con su capacidad intelectual no se logra integrar en la cultura y clima organizacional el reconocimiento social y la ética en el desempeño de las profesiones. (No se cumple H5)

Escenario V (P =0.101): No se logra una plena correspondencia entre los programas de orientación vocacional, los planes de continuidad de los estudios y los planes de ingreso, garantizándose ingresos estables de matrículas de estudiantes, permitiendo la satisfacción de las demandas de las entidades en más de un 80 % en los planes de

distribución y emplear a todos los graduados dentro del perfil de la especialidad, y lograr integrar en la cultura y clima organizacional el reconocimiento social y la ética en el desempeño de las profesiones, hasta alcanzar para todas las especialidades el incentivo salarial acorde con su capacidad intelectual. (No se cumple H4)

Escenario VI (P =0.06): Se logra una plena correspondencia entre los programas de orientación vocacional, los planes de continuidad de los estudios y los planes de ingreso, no garantizándose ingresos estables de matrículas de estudiantes, se garantiza la satisfacción de las demandas de las entidades en más de un 80 % en los planes de distribución de los graduados dentro del perfil de la especialidad, y logra integrar en la cultura y clima organizacional el reconocimiento social y la ética en el desempeño de las profesiones, hasta alcanzar para todas las especialidades el incentivo salarial acorde con su capacidad intelectual. (No se cumple H1) Los expertos consideran que aunque probabilísticamente este escenario está entre los seis no es lógico que al incumplirse la hipótesis uno pueda cumplirse el resto de las otras).

Evalúe los escenarios atendiendo a los criterios seleccionados.

Llene la siguiente tabla de manera que la suma de los puntos dados en cada escenario según los criterios sea igual a 20.

Escenarios / Criterios	CRITERIOS			SUMA
	C.1	C.2	C.3	
ESCENARIOS				
(Ejemplo Ex)				20
E1				0
E3				0
E2				0
E4				0
E5				0
E6				0

Anexo 3.31 Matriz de evaluación de acciones con criterios

	Q	R	S
A1	14	5	8
A2	15	6	5
A3	9	7	2
A4	18	13	3
A5	20	15	2
A6	10	4	6
A7	11	2	2
A8	8	4	3
A9	16	10	8
A10	5	6	3
A11	4	9	2
A12	15	20	10
A13	10	15	6
A14	15	20	9
A15	10	16	4
A16	8	14	5
A17	16	10	20
A18	5	10	15

©LIPSOR-EPTA-MULTIPOL

Anexo 3.32 Matriz de evaluación políticas con criterios.

	Sum	C1	C2	C3
P1	100	50	30	20
P2	100	60	25	15
P3	100	35	45	20
P4	100	25	65	10
P5	100	35	25	40
P6	100	30	20	50

©LIPSOR-EPTA-MULTIPOL

Anexo 3.33 Matriz de evaluación de escenarios relacionados con criterios

	Sum	C1	C2	C3
E1	100	45	35	20
E2	100	40	40	20
E3	100	55	30	15
E4	100	65	25	10
E5	100	35	45	20
E6	100	30	45	25

© LIPSOR-EPITA-MULTIPOL

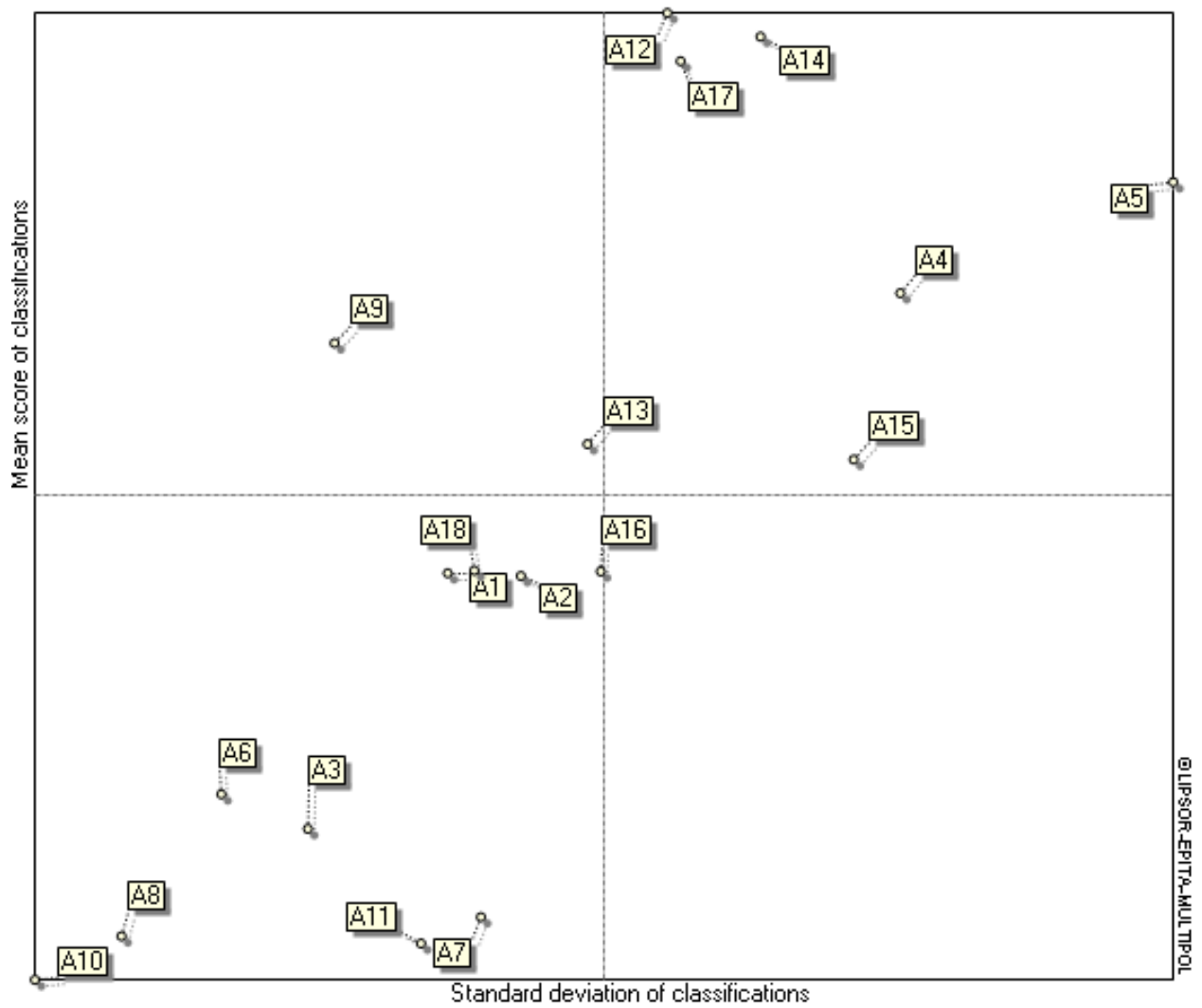
Anexo 3.34 Matriz de evaluación y clasificación de acciones con políticas

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Moy.	Ec. Ty	Number
A1	10,1	10,9	8,8	7,6	9,4	9,2	9,3	1	8
A2	10,3	11,2	8,9	8,1	8,8	8,2	9,3	1,1	7
A3	7	7,4	6,7	7	5,7	5,1	6,5	0,8	5
A4	13,5	14,5	12,8	13,2	10,8	9,5	12,4	1,7	14
A5	14,9	16	14,1	14,9	11,6	10	13,6	2,1	15
A6	7,4	7,9	6,5	5,7	6,9	6,8	6,9	0,7	6
A7	6,5	7,4	5,2	4,2	5,2	4,7	5,5	1,1	4
A8	5,8	6,2	5,2	4,9	5	4,7	5,3	0,5	3
A9	12,6	13,3	11,7	11,3	11,3	10,8	11,8	0,9	13
A10	4,9	4,9	5,1	5,4	4,4	4,2	4,8	0,4	1
A11	5,1	4,9	5,8	7,1	4,4	4	5,2	1	2
A12	15,5	15,5	16,2	17,8	14,2	13,5	15,5	1,4	18
A13	10,7	10,6	11,4	12,9	9,6	9	10,7	1,2	12
A14	15,3	15,4	16	17,6	13,9	13	15,2	1,5	17
A15	10,6	10,6	11,5	13,3	9,1	8,2	10,6	1,6	11
A16	9,2	9,1	10,1	11,6	8,3	7,7	9,3	1,3	9
A17	15	15,1	14,1	12,5	16,1	16,8	14,9	1,4	16
A18	8,5	7,8	9,2	9,2	10,2	11	9,3	1,1	10

© LIPSOR-EPIT-A-MULTIPOL

Anexo 3.35 Mapa de sensibilidad

Classification sensitivity map



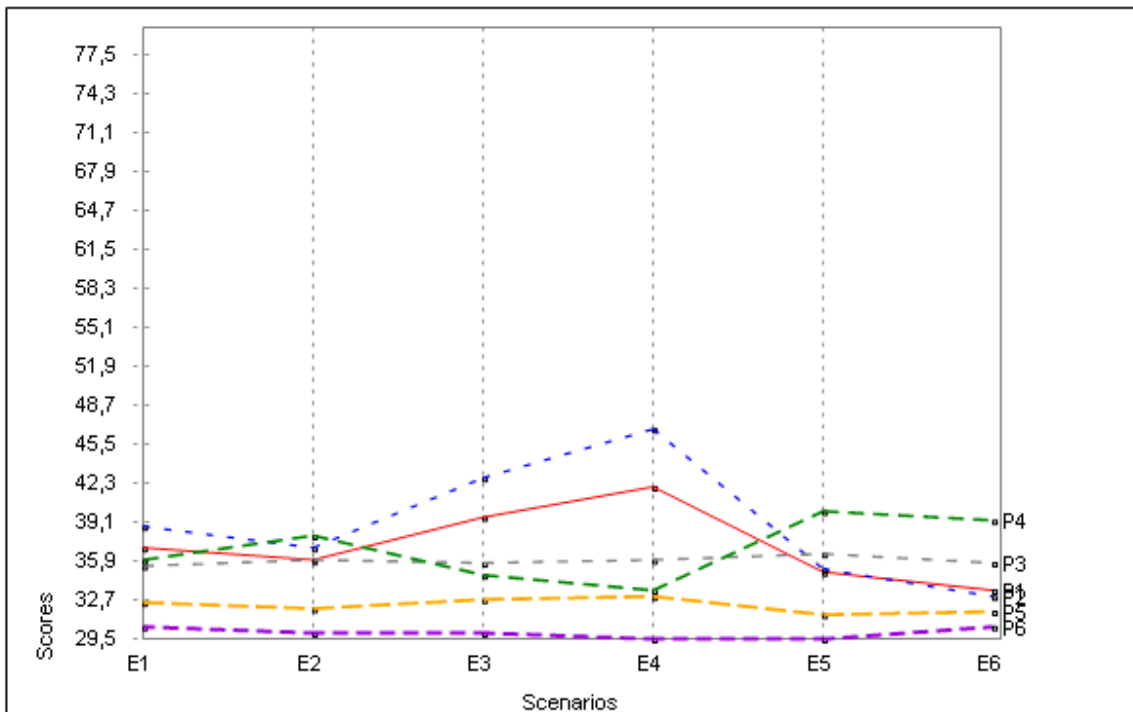
Anexo 3.36 Matriz de evaluación de las políticas respecto a los escenarios.

	E1	E2	E3	E4	E5	E6	Moy.	Ec. Ty	Number
P1	37	36	39,5	42	35	33,5	37,2	2,8	5
P2	38,8	37	42,8	46,8	35,2	33	38,9	4,6	6
P3	35,5	36	35,8	36	36,5	35,8	35,9	0,3	3
P4	36	38	34,8	33,5	40	39,2	36,9	2,4	4
P5	32,5	32	32,8	33	31,5	31,8	32,2	0,5	2
P6	30,5	30	30	29,5	29,5	30,5	30	0,4	1

© LIPSOR-EPTA-MULTIPOL

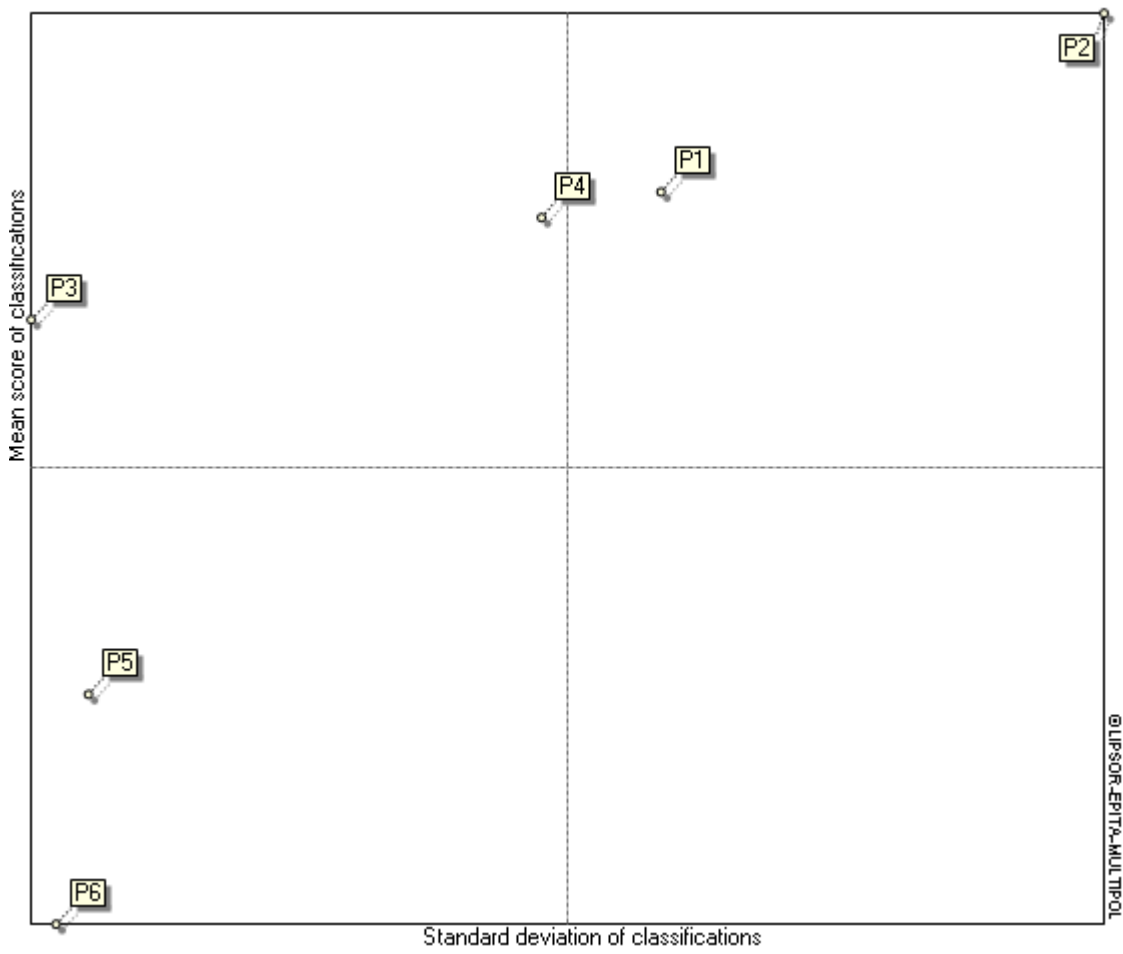
Anexo 3.37 Mapa de Perfiles.

Profile map



Anexo 3.38 Mapa de clasificación de la Sensibilidad de las políticas en relación con los escenarios

Classification sensitivity map



Aplicación método multipol

No	Criterios	No	Políticas	No	Acciones
I	Perfeccionamiento de la planificación territorial del fuerza de trabajo calificada	1	Priorizar el rescate de los programas de orientación vocacional	1	Realizar un levantamiento y actualízalo permanentemente de la integración de los programas de orientación vocacional con los planes de continuidad de los estudios
		2	Perfeccionad el proceso de planificación de la fuerza de trabajo calificada en el territorio y fortalecer el papel de las comisiones provinciales de continuidad de los estudios, ingresos y ubicación de egresados de los cursos regulares diurnos	2	Introducir las técnicas de prospectiva estratégica en los procesos de planificación a mediano plazo que realiza el territorio
				3	Atender el proceso de perfeccionamiento empresarial en el territorio, priorizando el sistema de dirección de la fuerza de trabajo incluye la calificada
				4	Establecer los niveles de proporcionalidad y correspondencia entre los planes de formación y las demandas de graduados de nivel superior y de nivel medio
				5	Actualizar anualmente el estudio integral sobre la formación y empleo de la fuerza de trabajo calificada partiendo de las instancias municipales
				6	Desarrollar un proceso que permita un flujo continuo de información entre los Organismo Provinciales, Centros Formadores y Comisiones Provinciales relacionada con la fuerza de trabajo calificada
				7	Procesar los indicadores demográficos por rangos de edades y sexo en las especialidades objeto de estudio en el horizonte planificado por municipios y provincia y utilizar los estimados anuales para evaluar los criterios de los planes de continuidad de los estudios, ingresos y distribución de egresados

No	Criterios	No	Políticas	No	Acciones
I	Perfeccionamiento de la planificación territorial del fuerza de trabajo calificada	2		8	Conciliar las capacidades compartidas en instalaciones y personal docente de los cursos regulares diurnos con los cursos para trabajadores en las Sedes Universitarias Municipales para el desarrollo de las matrículas que se ofertan en las especialidades objeto de estudio
				9	Utilizar las demandad de las Entidades para evaluar las necesidades de formación por especialidades de nivel superior y nivel medio por cada Municipio
II	Empleo territorial de la fuerza de trabajo calificada	3	Alcanzar un mayor reconocimiento social de la especialidades objeto de estudio	10	Apoyarse en los graduados de las especialidades objeto de estudio para fortalecer la cultura y el clima organizacional
				11	Defender en cada entidad demandante el reconocimiento social de los que se desempeñan laboralmente en las especialidades objeto de estudio
				12	Estimular el ingreso de estudiantes a las especialidades de nivel superior del campo de las Ciencias Económicas y Empresariales
				13	Desarrollar sistemáticamente lo planes de continuidad de los estudios de la enseñaza media considerando la eficacia de estos procesos
		4	Priorizar la satisfacción de la demandas de empleo de cada especialidad con enfoque Municipal	14	Validar anualmente el grado de satisfacción de las demandas, por especialidades, municipios y provincia
				15	Reorganizar las estructuras, plantillas y cargos atendiendo a las nuevas exigencias de empleos útiles, privilegiando la creación de nuevos empleos en la especialidad de técnico medio contador
16	Diagnosticar anualmente en cada entidad demandante que cantidad de especialistas están laborando fuera del perfil de su especialidad y determinar las causales				

No	Criterios	No	Políticas	No	Acciones
III	Calidad en el proceso de planificación de la fuerza de trabajo calificada	5	Integral los cambios de los planes de estudios	17	Analizar la calidad de los planes de continuidad de los estudios, ingresos y distribución a partir de la integración de estos procesos en función de las exigencias de los nuevos planes de estudios.
		6	Desarrollar la comunicación social de los modelos de las especialidades objeto de estudio	18	Socializar el conocimiento de las especialidades objeto de estudio dentro del país y en el exterior.

Anexo 3. 27 Encuesta IV presentada al grupo de Expertos para procesar con la ayuda del método SMIC, el grupo de hipótesis propuestas

Como Usted forma parte de la investigación que se realiza en la Dirección Provincial de Planificación Territorial en Cienfuegos, para la proyección de la Fuerza de trabajo calificada, considerándose Experto, a través de esta encuesta solicitamos su colaboración para desarrollar el método SMIC con el objetivo de determinar los posibles escenarios de futuro. Muchas gracias.

Tarea que se le plantea

Considerando el grupo de hipótesis que se muestra a continuación se le pide a Usted que desarrolle las siguientes orientaciones:

Hipótesis

H1 Garantizar ingresos estables de matriculas de estudiantes.

H2 Emplear a todos los graduados dentro del perfil de la especialidad.

H3 Garantizar la satisfacción de las demandas de las entidades en mas de un 80 % en los planes de distribución de los graduados.

H4 Lograr una plena correspondencia entre los programas de orientación de vocacional, los planes de continuidad de los estudios y los planes de ingresos.

H5 Lograr integrar en la cultura y clima organizacional, el reconocimiento social, y la ética en el desempeño de las profesiones.

H6 Establecer para todas las especialidades el incentivo salarial acorde con su capacidad intelectual.

1. Marque con una X la probabilidad, que usted considera, de que ocurra Hi, atendiendo a la siguiente clasificación:

Probabilidades simples

1-Evento casi imposible

2-Evento improbable

3-Evento medianamente probable

4-Evento probable

5-Evento casi cierto

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H1						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H2						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H3						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H4						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H5						

Hipótesis	1	2	3	4	5	6
H6						

2. Determine cuál usted considera que sea la probabilidad de ocurrencia de la hipótesis H_i dado que ocurra H_j . Atendiendo a la siguiente clasificación:

- 1-Evento casi imposible
- 2-Evento improbable
- 3-Evento medianamente probable
- 4-Evento probable
- 5-Evento casi cierto
- 6- Eventos independientes

		H_j					
H_i	H1	H2	H3	H4	H5	H6	
H1							
H2							
H3							
H4							
H5							
H6							

3. Determine la probabilidad de ocurrencia de la hipótesis H_i dado que no ocurra H_j .

1-Evento casi imposible

2-Evento improbable

3-Evento medianamente probable

4-Evento probable

5-Evento casi cierto

6- Eventos independientes

						Hj
Hi	H1	H2	H3	H4	H5	H6
H1						
H2						
H3						
H4						
H5						
H6						

**Anexo 3.28 Resultado de la aplicación del Método SMIC.
Probabilidad simple**

	Probabilites
1 : H1	0,771
2 : H2	0,839
3 : H3	0,845
4 : H4	0,723
5 : H%	0,711
6 : H6	0,795

© LIPSOR-EPITA-PROB-EXPERT

Probabilidad Condicional

	H1	H2	H3	H4	H%	H6
1 : H1	0,771	0,904	0,912	0,909	0,887	0,903
2 : H2	0,985	0,839	0,986	1	1	1
3 : H3	1	0,993	0,845	0,992	0,992	0,996
4 : H4	0,853	0,862	0,849	0,723	0,837	0,854
5 : H%	0,819	0,848	0,835	0,823	0,711	0,847
6 : H6	0,932	0,948	0,938	0,939	0,946	0,795

© LIPSOR-EPITA-PROB-EXPERT

RETOS ESTRATÉGICOS	OBJETIVOS ASOCIADOS	ACTORES
<p style="text-align: center;">RETO No.1</p> <p style="text-align: center;">Garantizar la formación, distribución y utilización de la fuerza de trabajo calificada en el territorio</p>	<p>O1. Satisfacer demandas en el territorio en materia educacional y de empleo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Centros formadores • Entidades demandantes
	<p>O2. Evaluar los criterios fundamentales de la elaboración del plan de ingreso. (O2)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión provincial de Planificación del ingreso a la educación superior • Dirección de Economía y Planificación • Gobierno local
	<p>O3. Proyectar las demandas de fuerza de trabajo calificada de nivel medio y nivel superior (O3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entidades demandantes
	<p>O4. Evaluar los criterios fundamentales de ubicación de los graduados de nivel medio y superior (O4)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comisión provincial de ubicación de graduados.
	<p>O6. Atender la política de formación y perfeccionar los planes de la especialidad objeto de estudio con calidad. (O6)</p>	
	<p>O15. Influir en los programas de orientación profesional. (O15)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Sector provincial de Educación • Organizaciones estudiantiles. • Entidades demandantes.

<p style="text-align: center;">RETO No.2</p> <p>Garantizar el pleno empleo de la Instituciones educacionales</p>	<p>O5. Dirigir la política del empleo juvenil en el territorio.</p> <p>O12. Garantizar el monitoreo de la Política de Empleo Juvenil en el Territorio nacionales Fuerza de trabajo Calificada.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Direcciones de Trabajo . • Direcciones de Trabajo
	<p>O14. Definir la estructura de calificación de las especialidades objeto de estudio. (O14)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entidades demandantes
<p>Complementar los enfoques institucionales con los enfoques territoriales en la planificación de la fuerza de trabajo calificada.</p>	<p>O8. Identificar la participación de los profesionales objeto de estudio en los Programas Estratégicos de Desarrollo Económico. (O8)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Economía y Planificación
	<p>O7. Dirigir el proceso de planificación de la Fuerza de Trabajo Calificada de nivel medio y superior con enfoque institucional (O7)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ministerio de Economía y Planificación
	<p>O9. Definir prioridades del país en la formación y empleo de la FTC (O9)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estado
	<p>O10. Trazar políticas y prioridades de formación y empleo de la FTC de interés territorial (O10)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Gobierno Local
	<p>O11. Orientar a las Entidades Municipales como deben desarrollar el proceso de planificación de la FTC (O11)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Dirección de Economía y Planificación •
	<p>O13. Establecer el reconocimiento social de la fuerza de trabajo calificada. (O13)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Entidades demandantes

