
Presentado en el I Taller Internacional sobre "Gestión de los Recursos Humanos y su impacto en la calidad de la Educación Superior"

Artículo científico

Procedimiento de autocontrol del sistema de gestión integrada de capital humano de la Universidad Agraria de La Habana

Self-control procedure of the integrated human capital management system of the Agrarian University of Havana

Catileidy Avila Rodríguez¹  0000-0002-6112-0482  cati@unah.edu.cu

Julia Damaris Castillo Calderín¹  0000-0001-5549-0586  juliad@unah.edu.cu

¹ Universidad Agraria de La Habana "Fructuoso Rodríguez Pérez". Mayabeque, Cuba.

Recibido: 10/05/2025

Aceptado: 12/08/2025

RESUMEN

El autocontrol del sistema de gestión integrada de capital humano es vital en la gestión de la organización, pues a través de él se logra la efectiva integración de los procesos de la gestión de capital humano con la estrategia de la organización, lo que contribuye al logro de los objetivos. El presente trabajo se realizó en la Universidad Agraria de La Habana, se planteó como objetivo general diseñar el procedimiento de autocontrol del sistema de gestión integrada de capital humano en el centro, aplicable a todas sus unidades organizativas y abarcó todos los procesos del sistema. La investigación fue elaborada, a partir de una apropiada sustentación teórico-metodológica, donde se aplicaron métodos teóricos y empíricos que posibilitaron concebir la elaboración del cuerpo teórico e identificar las principales regularidades entre las teorías y conceptos estudiados. El procedimiento propuesto permitió organizar, planificar, ejecutar y evaluar el funcionamiento exitoso del proceso, de manera que garantizó la mejora continua y la efectiva integración en la gestión de capital humano con la estrategia de la universidad, en aras de alcanzar los objetivos propuestos. Se recomendó aplicar dicho procedimiento en otras organizaciones con similares características.

Palabras clave: autocontrol; gestión; procesos; sistema de gestión integrada de capital humano.

ABSTRACT

Self-monitoring of the integrated human capital management system is vital to an organization's management, as it effectively integrates human capital management processes with the organization's strategy, contributing to the achievement of its objectives. This work was conducted at the Agrarian University of Havana. The general objective was to design a self-monitoring procedure for the center's integrated human capital management system, applicable to all its organizational units and encompassing all the system's processes. The research was conducted based on an appropriate theoretical and methodological foundation, applying theoretical and empirical methods that made it possible to conceive the theoretical framework and identify the main commonalities among the theories and concepts studied. The proposed procedure made it possible to organize, plan, execute, and evaluate the successful functioning of the process, ensuring continuous improvement and effective integration of human capital management with the university's strategy, in order to achieve the proposed objectives. It was recommended that this procedure be applied to other organizations with similar characteristics.

Keywords: self-control; management; processes; integrated human capital management system.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, empresas e instituciones se enfrentan a procesos cada vez más complejos, originados por un entorno cambiante y competitivo, donde los recursos humanos constituyen el activo más valioso con que cuenta una organización. El presente y el futuro de toda organización dependen, en mucho, de cómo se gestione el personal. La habilidad, satisfacción, cooperación y entusiasmo de los trabajadores deben elevarse al máximo para el logro de los fines propuestos.

Abordar la gestión del capital humano en la universidad cubana es una necesidad de los tiempos que transcurren, lo que exige una fundamentación científica y un análisis objetivo de lo que se hace y sus resultados. Los centros de educación superior, se mantienen en un permanente proceso de perfeccionamiento, en la ejecución de las tareas y actividades que conducen al cumplimiento de su misión; para ello, su recurso fundamental son los recursos humanos.

Uno de los módulos o subprocesos de este modelo lo constituye el autocontrol y juega un papel fundamental en la evaluación del sistema de gestión integrada de capital humano (SGICH), puesto que permite a la entidad integrar los procesos de la gestión de capital humano (GCH) con su

estrategia y objetivos, conocer si se trabaja con un enfoque estratégico y por procesos, además de diagnosticar la SGICH, a través de indicadores que posibilitan la medición del desempeño de los distintos módulos que intervienen.

Actualmente, la Universidad Agraria de La Habana (UAH), se encuentra inmersa en el diseño de su sistema de gestión de la calidad, para lo que se hace necesario trabajar en el diseño o perfeccionamiento de todos los procesos. La GCH en la universidad está contemplada como un proceso estratégico por su incidencia directa en el cumplimiento de los objetivos de trabajo de la organización; en tal sentido, la dirección de capital humano trabaja en el diseño del manual de GCH en la organización que constituye el principal documento de referencia para el trabajo con el sistema, que recoge como un elemento fundamental el diseño de los procedimientos para la realización de cada uno de los procesos y actividades.

Como resultado de las diferentes acciones de control a la que ha sido sometida la universidad en los últimos tiempos, se han detectado debilidades asociadas al funcionamiento del SGICH y precisamente uno de los procedimientos con los que no cuenta el manual es el del autocontrol del sistema; sin embargo, es mediante el autocontrol que la universidad puede detectar los errores y proceder a la corrección inmediata en aras de establecer su mejora sistemática, por lo que el objetivo de este trabajo fue diseñar el procedimiento de autocontrol del SGICH de la UAH.

MATERIALES Y MÉTODOS

La investigación fue elaborada a partir de una apropiada sustentación teórico-metodológica, se aplicaron métodos teóricos como el histórico-lógico que permitió el estudio del marco teórico, conceptual e histórico relativos al proceso de SGICH, así como el análisis y evolución de los diferentes modelos de recursos humanos existentes.

El sistémico estructural funcional, para determinar el proceder y sustentar una base metodológica para el desarrollo de un SGICH, en concordancia con la legislación vigente y las cambiantes condiciones de las instituciones en su quehacer diario. Como procedimientos de los métodos teóricos, se utilizaron el análisis-síntesis y la inducción-deducción en la interpretación de la información documental para la determinación de antecedentes de los SGICH.

Como métodos empíricos, se emplearon la revisión de documentos como la Ley No 116/2014, el Código del Trabajo, la Resolución 326, el Reglamento del Código de Trabajo, las NC 3002:2007, la

Norma Cubana 3002:2007 y los resultados de investigaciones relacionadas con el autocontrol del SGICH.

El diagnóstico, se basó esencialmente en los resultados de una lista de chequeo aplicada a los especialistas y técnicos de la Dirección de Recursos Humanos de la universidad y una encuesta aplicada a cuadros con más de cinco años de experiencia en el cargo, con el objetivo de establecer el estado actual de autocontrol del SGICH, diseñado para la universidad y puesto en marcha desde el 2011. La lista de chequeo y la encuesta que se utilizaron respondieron a los requisitos generales de la norma cubana 3002:2007.

Se diseñó una guía de preguntas para realizar entrevistas a trabajadores de diferentes categorías ocupacionales y conocer sus criterios acerca de la situación actual del autocontrol del SGICH y así contrastar los resultados de la lista de chequeo aplicada al dispositivo de recursos humanos de la universidad, la percepción de los cuadros con más de cinco años en el cargo, trabajadores y la opinión de los autores, para poder emitir una valoración lo más real y representativa posible.

La lista de chequeo se aplicó a los 16 especialistas en gestión de recursos humanos que representó el 100 % del total de la plantilla cubierta de esa área, y la encuesta a 65 cuadros con más de cinco años de experiencia en el cargo representando el 42.21 % del total de la universidad. Se utilizó el software estadístico Sample, para determinar la muestra de trabajadores de diferentes categorías ocupacionales a entrevistar, lo que arrojó que, para una población de 968 trabajadores de las categorías ocupacionales de técnicos, administrativos, servicios y operarios con un nivel de confianza del 95 % y una precisión del 10 %, se debió entrevistar a 87 trabajadores. A partir de ello, se utilizó la triangulación metodológica de las fuentes de obtención de información, para arribar a fortalezas y debilidades del proceso estudiado.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Autocontrol del sistema de gestión integrada de capital humano. Procedimientos

Para realizar un análisis del autocontrol del SGICH, un elemento importante a tener en cuenta fue el estudio de los diferentes modelos de recursos humanos existentes. A los efectos de esta investigación se analizaron modelos para buscar la evolución de la auditoría o autocontrol del sistema como: el modelo de Beer y colaboradores (1989), la Corporación Andina de Fomento (CAF) (1991), Werther y Davis (1991), Harper y Lynch (1992), Chiavenato (1993), el modelo de GRH de Beer y

colaboradores de la Harvard Business School, modificado por Cuesta (1997), el modelo de GRH DPC, y el modelo cubano para el diseño e implementación de un SGICH (2007).

Los modelos analizados mostraron un avance cualitativo, con características particulares; el estudio de los mismos permitió constatar que desde 1991 con el modelo de Werther y Davis, se comenzó a pensar en la auditoría como un elemento de retroalimentación y de continuidad en la operación de la GRH, importante dentro del sistema.

Posteriormente, en el modelo de Harper y Lynch (1992) apareció como un subsistema la auditoría de GRH e informatización, y se le concedió gran importancia como mecanismo de control del sistema. Por otra parte, el modelo de Chiavenato (1993) consideró dentro del subsistema de control la auditoría de recursos humanos como mecanismo de retroalimentación. El modelo del (CIDEC) San Sebastián (1994) contempló como uno de sus sistemas el de información y control. El mapa de GRH de Beer y colaboradores se modificó por Cuesta (1997) al añadir expresamente, la auditoría de GRH centrada en la calidad. Por último, la norma cubana para la implementación de un SGICH 3002:2007 incluyó como uno de sus módulos el autocontrol.

De lo anterior se infirió al autocontrol como un elemento de vital importancia en el diseño e implementación de un sistema de GCH, pues a través de él se estableció una mejora para la organización y sistemáticamente, se corrigieron los errores detectados, lo que permitió el perfeccionamiento continuo del proceso. En este sentido, Morales (2006) sostiene:

(...) el autocontrol asegura que el SGICH esté integrado con la estrategia empresarial, las políticas estén bien diseñadas, se cumplan y no se distorsionen y que servirá para medir el impacto de dicho sistema en los usuarios, proveedores, otras entidades, la sociedad y los propios trabajadores (p. 20).

De acuerdo con Ramírez (2014):

(...) una cultura de autocontrol se basa en principios tales como autorregulación, autogestión, en la gestión de la calidad orientada al enfoque del cliente, liderazgo, participación activa de los trabajadores, enfoque basado en procesos y en la gestión, la mejora continua y la trazabilidad del producto, que permitirán cumplir con los objetivos de las entidades (p. 16).

Rodríguez, Álvarez y Núñez (2021) explicaron el autocontrol de la GCH como el subproceso que midió la eficacia, a partir de actividades sistemáticas de verificación, inspección, supervisión y monitoreo,

a fin de evaluar y detectar desviaciones en el cumplimiento de objetivos, leyes, reglamentos y políticas de capital humano para proporcionar una visión global del desempeño del proceso en la toma de decisiones y prevenir y limitar los riesgos asociados, lo que repercutió en su perfeccionamiento continuo.

Para el diseño de un procedimiento, se hace necesario determinar un proceder que proporcione una base metodológica para su desarrollo, en concordancia con la legislación vigente, y con la suficiente flexibilidad para adaptarlo a las cambiantes condiciones de las instituciones en su quehacer diario.

Los procedimientos, como ventaja, documentan los pasos a seguir en una empresa para brindar un servicio, o elaborar un producto, lo que posibilita determinar el responsable de cada tarea, las acciones de la empresa para llevar a cabo las tareas cotidianas y establecer las tareas y actividades a realizar con independencia, para compartir con el nuevo personal el conocimiento sobre cómo realizar una actividad o tarea, o para aquellos, a los que se les encomendó una nueva responsabilidad (Samá, 2015). En la investigación se consultaron autores que abordaron el tema de la elaboración de procedimientos, a continuación, se relacionan algunos:

- El procedimiento elaborado por González et al. (2012) que constó de las siguientes etapas: 1. Preparación del autocontrol; 2. Evaluación del SGICH; 3. Mejoramiento continuo (p. 1).
- Cesar y Despaigne (2015) plantearon las siguientes etapas para un procedimiento de autocontrol: 1. Alineación de objetivos; 2. Preparación del autocontrol; 3. Implantación del autocontrol. 4; Control y Mejora (p. 39-40).
- El siguiente procedimiento, fue realizado por Bravo (2017): 1. Preparación del autocontrol; 2. Análisis de la situación actual; 3. Implementación del autocontrol. 4; Resultados del Autocontrol (p. 79-83).
- Hernández (2017) para el autocontrol de la GICH en la empresa Laboratorios AICAz tuvo en cuenta: 1. Alineación; 2. Análisis de la situación actual para el autocontrol; 3. Control y Mejora continua (p. 37).
- La NC-3002: 2007 planteó la importancia de un procedimiento documentado para recoger la forma específica de llevar a cabo una actividad, por lo que debió describir qué, cómo y quién lo hizo y cómo se dejó evidencia (registro) de dicha actividad, con los siguientes apartados para el procedimiento como: portada general, cabecera, apartado objeto, apartado alcance, apartado referencias, apartado definiciones, apartado principal, apartado responsabilidades y registros (p. 10).
- las NC 3002:2007 recogió que un procedimiento documentado para la realización del autocontrol y la evaluación de la efectividad del SGICH, con la aprobación por la alta dirección,

y la inclusión de los siguientes aspectos: estructura, funciones y responsabilidades relacionadas con el autocontrol y la evaluación del funcionamiento del sistema, aspectos objeto del autocontrol, formas en que se realizan y la evaluación del funcionamiento del sistema, indicadores utilizados para la evaluación de los diferentes procesos, lista de chequeo de los aspectos a revisar, control y evaluación de cada uno de los procesos, formato y registros utilizados para recoger los resultados, discusión del autocontrol y la evaluación del sistema, y elaboración del plan de medidas correctivas o preventivas derivadas del mismo (p. 39-40).

Resultados del diagnóstico del estado actual de autocontrol del sistema de gestión integrada de capital humano de la Universidad Agraria de La Habana

A continuación, las fortalezas y debilidades derivadas del diagnóstico del SGICH, a partir de la triangulación de las fuentes de obtención de información:

Fortalezas:

- Existencia de una decisión estratégica de la alta dirección para aplicar el SGICH, diseñado en el 2011 para la UNAH.
- Presencia de políticas para regir el SGICH en la UNAH.
- La dirección de recursos humanos de la universidad demostró tener competencias requeridas para dirigir el SGICH y autoridad necesaria para el cumplimiento de sus funciones.

Debilidades:

- Desconocimiento por parte de los cuadros y trabajadores de las políticas del SGICH en la UNAH.
- Poco dominio de los trabajadores no docentes, sobre la planeación estratégica de la universidad.
- Limitaciones en las competencias laborales requeridas para el trabajo con el SGICH de los técnicos en GRH de la universidad.
- Insuficiencias en el dominio de las competencias laborales en los procesos de selección e integración, capacitación, desarrollo y evaluación del desempeño.
- Carencias en la identificación y aprobación por la alta dirección, de las competencias distintivas de la organización, las de los procesos de las actividades principales y las de los perfiles de los diferentes cargos.
- Pocos estudios dirigidos a perfeccionar la organización del trabajo.

- Ineficiencia en el procedimiento para la captación y selección de los trabajadores.
- Dificultades en la ejecución de acciones de capacitación y desarrollo del centro.
- Incumplimiento de las expectativas y necesidades de los trabajadores, desde el sistema de incentivos y premiaciones de la universidad.
- Irregularidades entre la correspondencia de la evaluación y los resultados del trabajo.
- La estrategia de comunicación organizacional no fortaleció la difusión de los objetivos, lineamientos y normativas de la GCH entre trabajadores y directivos.
- Inexistencia de un procedimiento documentado para realizar el autocontrol del SGICH.
- Deficiencias en el autocontrol del SGICH.

A partir de los resultados del diagnóstico se evidenciaron una serie de debilidades asociadas al funcionamiento exitoso de los objetivos y tareas declarados para los subsistemas del SGICH, lo que ratificó la necesidad de un procedimiento documentado, para su evaluación y control, la detección de los errores y su corrección, en la mejora del sistema diseñado para la universidad.

Diseño del procedimiento de autocontrol del sistema de gestión integrada de capital humano de la Universidad Agraria de La Habana

Para el diseño del procedimiento se consultó la Ley No 116/2014, el Código del Trabajo y la Resolución 326, el Reglamento del Código de Trabajo, la NC 3002:2007 y los resultados de investigaciones relacionadas con el autocontrol del SGICH, se tomaron como referencia para el desarrollo de esta investigación, estudios como los de Bravo (2017); Cesar y Despaigne (2015); González, Torres, Pérez y Varela (2012); Hernández (2017). Este procedimiento se diseñó, a partir de la estructura establecida en la NC 3002:2007 para la implementación de un SGICH y los requisitos del autocontrol.

Portada general: con indicaciones elaboradas, revisadas y aprobadas por el rector para el procedimiento.

Objeto: establecer un procedimiento que describa la forma para realizar el autocontrol del SGICH en la UAH.

Alcance: el procedimiento aplicado para el autocontrol del SGICH en la UAH, puede ser extendido a otras entidades del MES.

Referencia:

- Ley 116. Código del trabajo de 2014.
- NC 3000: 2007 - SGICH. Vocabulario.
- NC 3001: 2007 - SGICH. Requisitos.
- NC 3002: 2007 - SGICH. Implementación.
- Procedimiento para el autocontrol de SGICH, en el Centro de Protección e Higiene de las Radiaciones Bravo (2017).
- Definiciones: los términos y definiciones contenidos en este procedimiento fueron los mismos que relaciona la NC 3000: 2007, para la implementación de un SGICH.

Principal:

Paso 1: constituir el Comité de control multidisciplinario como órgano encargado de realizar, de forma sistemática, la evaluación y el control del funcionamiento del SGICH, implementado. El mismo debe estar integrado por:

- Directora de Recursos Humanos (presidenta)
- un técnico A en GRH por cada subproceso

Paso 2: elaboración del programa de autocontrol del SGICH

En el programa de autocontrol del SGICH quedaron precisadas las fechas para realizar el autocontrol y la evaluación de los diferentes procesos del sistema, así como el análisis integral de su funcionamiento. Este programa se elaboró y sometió a la aprobación de la alta dirección antes de iniciado el año fiscal correspondiente, con una periodicidad anual.

Paso 3: determinación de los aspectos objeto del autocontrol

Los aspectos objeto de autocontrol fueron:

- aspectos generales del SGICH
- proceso: competencias laborales
- proceso: organización del trabajo
- proceso: selección e integración
- proceso: capacitación y desarrollo
- proceso: estimulación moral y material de los trabajadores

- proceso: seguridad y salud del trabajo
- proceso: evaluación del desempeño
- proceso: comunicación institucional
- proceso: autocontrol del SGICH
- proceso: administración de capital humano

Paso 4: determinar las formas de autocontrol y la evaluación del funcionamiento del sistema

El autocontrol y la evaluación del funcionamiento del sistema se hicieron de dos formas: general, abarcó el autocontrol del SGICH como parte de la gestión de la organización, con una periodicidad anual; y parcial, que incluyó el autocontrol de alguno de los elementos que integran el SGICH, por ejemplo, la organización del trabajo, la capacitación y desarrollo, y sus interrelaciones e integración con la gestión de la organización, con una periodicidad trimestral.

Paso 5: definir los indicadores utilizados para la evaluación de los diferentes procesos

Para la evaluación de los diferentes procesos se identificaron un conjunto de indicadores que permitieron a los miembros del comité multidisciplinario conocer, como parte de su preparación antes de comenzar el autocontrol, aquellos posibles a medir en los procesos y se especificó para cada uno de ellos la evaluación. Estos indicadores fueron definidos según la tecnología de diagnóstico de Melo (2008) y contextualizados a la universidad.

Paso 6: elaborar la lista de chequeo de los aspectos revisados, controlados o evaluados en cada uno de los procesos del sistema

Se consideró importante analizar cada uno de los procesos estudiados de manera integrada para poder obtener las principales deficiencias del sistema. Esta actividad comenzó con el análisis en profundidad de los procesos estudiados de la GICH. La lista de chequeo se elaboró teniendo en cuenta los requisitos establecidos en la norma cubana 3002:2007, para cada uno de los procesos que integran el SGICH y los elementos establecidos para la actividad de capital humano en la ley 116. Código del Trabajo de 2014, objeto de inspección, y los indicadores propuestos para evaluación de los diferentes procesos.

Paso 7: elaborar el plan de medidas correctivas o preventivas derivadas de los resultados del autocontrol y la evaluación del sistema

Una vez concluido el autocontrol, se discutieron con las áreas implicadas y los jefes de las mismas los resultados obtenidos, se les entregó el informe final del autocontrol con los problemas detectados para la elaboración del plan de medidas correctivas o preventivas derivados del autocontrol, se presentó el informe en el consejo de dirección y se realizó la evaluación de la efectividad y eficacia del SGICH, aplicado.

Un mes después de realizado el autocontrol, el comité chequeó el cumplimiento de las medidas con las áreas implicadas en el mismo y se dejó evidencia documental. El informe de autocontrol y su correspondiente plan de medidas se archivaron en el expediente de auditorías del área implicada. Además, en la Dirección de Recursos Humanos de la universidad, se creó un expediente de autocontrol para archivar los informes y planes de medidas, así como el informe de cumplimiento de las mismas.

Responsabilidades:

El Rector de la universidad tuvo la responsabilidad de:

- Aprobar el procedimiento.
- Analizar los resultados de los autocontroles realizados, en el consejo de dirección de la universidad.
- Realizar la evaluación sistemática de la efectividad y eficacia del SGICH aplicado.
- Constituir el comité multidisciplinario de autocontrol.

La directora de Recursos Humanos fue la responsable de:

- Proponer el procedimiento al Consejo de Dirección de la UNAH para su aprobación.
- La aplicación y cumplimiento de este procedimiento en la universidad.
- Presidir el comité multidisciplinario de autocontrol.
- Confeccionar el programa de autocontrol del SGICH.
- Aprobar el informe final del autocontrol realizado y presentarlo al consejo de dirección.

Asimismo, el Comité de control multidisciplinario de:

- Realizar el autocontrol trimestral de algunos elementos del sistema y el autocontrol anual del SGICH.
- Cumplir todos los pasos del procedimiento.
- Evaluar los procesos, según los indicadores del procedimiento.

- Aplicar la lista de chequeo de los aspectos controlados.
- Elaborar el informe final del autocontrol realizado.
- Discutir y analizar con las áreas implicadas y los jefes de las mismas los resultados obtenidos en el autocontrol.
- Entregar el informe final del autocontrol realizado a las áreas implicadas.
- Chequear un mes después del autocontrol el cumplimiento de las medidas con las áreas implicadas en el mismo.
- Crear un expediente de autocontrol, para archivar los informes y planes de medidas, así como el informe de cumplimiento de las mismas.

Los jefes de unidades organizativas de:

- Elaborar el plan de medidas correctivas o preventivas derivadas del autocontrol.
- Archivar el informe y el plan de medidas en el expediente de auditorías del área.
- Cumplir todas las medidas propuestas en el plan.

Registros:

- Designación oficial del presidente y los miembros del Comité de Control Multidisciplinario.
- Modelo del Programa de autocontrol del SGICH.
- Indicadores que se utilizaron para la evaluación de los diferentes procesos.
- Lista de chequeo de los aspectos revisados, controlados o evaluados en cada uno de los procesos del sistema.
- Modelo del plan de medidas correctivas o preventivas derivadas de los resultados del autocontrol y la evaluación del sistema.

De los referentes teóricos y metodológicos sistematizados se infirió la importancia del autocontrol del SGICH como un instrumento para medir el impacto en el logro de los objetivos y la estrategia de una organización, pues permitió evaluar la eficacia de los procesos.

El diagnóstico realizado al autocontrol del SGICH de la UNAH evidenció las principales debilidades asociadas al funcionamiento de los procesos del sistema que afectaron directamente a la integración del mismo con la estrategia de la universidad, lo que ratificó la necesidad del diseño de un procedimiento para su realización sistemática.

El procedimiento propuesto contribuyó a la efectiva integración del SGICH con la estrategia de la universidad, desde la planificación de políticas bien diseñadas, para permitir de una forma organizada

y planificada la descripción detallada de cómo realizar el autocontrol del SGICH en la UNAH. La aplicación del mismo permitió evaluar la eficiencia de los procesos de la GICH y corregir las deficiencias detectadas, y a través del autocontrol establecer la mejora continua del sistema diseñado para la universidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bravo. (2017). *Diseñar un procedimiento para el autocontrol de la gestión integrada del capital humano en el Centro de Protección e Higiene de las Radiaciones* (Tesis de pregrado). Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría, La Habana, Cuba.
- Cesar & Despaigne. (2015). *Diseño de un procedimiento de autocontrol parcial para la Gestión Integrada del Capital Humano en la Empresa Química de Farmacéuticos y Plásticos* (Tesis de pregrado). Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría, La Habana, Cuba.
- González-Alvarez, R., Torres-Estévez, G., Pérez-De Armas, M., & Varela-Izquierdo, N. (2012). Diseño de un procedimiento para realizar el autocontrol del sistema de gestión integrado de capital humano. *Ingeniería Industrial*, 33(1), 41-49.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362012000100006&lng=es&tlng=es
- Hernández. (2017). *Procedimiento para el autocontrol de la Gestión Integrada de Capital Humano en la empresa Laboratorios AICA* (Tesis de pregrado). Instituto Superior Politécnico José Antonio Echevarría, La Habana, Cuba.
- Morales, A. (2006). *Contribución para un modelo cubano de gestión integrada de recursos humanos* (Tesis doctoral). Instituto Superior Politécnico José Antonio Echeverría, Cujae, La Habana, Cuba.
- NC 3002. (2007). *Sistema de Gestión Integrada de Capital Humano. Implementación*. La Habana: Oficina Nacional de Normalización.
- Ramírez, L. M., & Camacho, D. (2014). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo para una empresa de servicios* (Tesis de pregrado). Universidad de San Buenaventura, Cali, Santiago de Cali.

Rodríguez, S., Álvarez, L. F., & Núñez, C. R. (2021). Autocontrol de Gestión de Capital Humano: Conceptualización en el marco organizacional actual. 10ma Conferencia Científica Internacional Universidad de Holguín, Cuba.

Samá, D. (2015). *Procedimiento para la evaluación del desempeño de los docentes en la Universidad Agraria de La Habana* (Tesis de pregrado). Universidad Agraria de La Habana, Mayabeque, Cuba.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores

Todos los autores revisaron la redacción del manuscrito y aprueban la versión finalmente remitida.



Esta obra está bajo una licencia Creative Commons Reconocimiento-NoComercial 4.0 Internacional