

Artículo de revisión

## **La inserción de graduados de la educación superior cubana: premisas de un seguimiento en desarrollo**

### **The insertion of graduates of Cuban higher education: premises of a follow-up in development**

**Yeny Delgado Brito**<sup>1</sup>  0000-0003-2661-3107  yeny@cepes.uh.cu

**Enrique Roberto Iñigo Bajos**<sup>1</sup>  0000-0002-3598-3444  inigo@cepes.uh.cu

**Ana Margarita Sosa Castillo**<sup>1</sup>  0000-0001-5174-0015  anam@cepes.uh.cu

<sup>1</sup> Universidad de La Habana. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior. La Habana, Cuba.

**Recibido:** 31/03/2024

**Aprobado:** 2/05/2024

---

## **RESUMEN**

El mundo del trabajo es cada vez más complejo y diferenciado, y al mismo tiempo está más integrado e interrelacionado. Las diferentes oportunidades que surgen son contrabalanceadas por los desafíos de adaptación a cambios frecuentes, dirigidos en muchas ocasiones desde el exterior, y a menudo dramáticos. Las tecnologías de trabajo, su ambiente, los métodos de aprendizaje y el trabajo en sí mismo, se encuentran en un estado de flujo casi permanente. En el ámbito internacional, comienzan a desarrollarse una serie de reformas estructurales que tienen como objetivo el aumento de la productividad como condición esencial para el crecimiento económico y la creación de nuevos puestos de trabajo. Esta necesaria elevación de los niveles de productividad viene estrechamente vinculada con los fenómenos de innovación como un proceso de aprendizaje de la institución u organización, en la que intervienen factores de orden institucional como la propia cultura organizacional, las relaciones interpersonales y las influencias del entorno, todos ellos de gran incidencia en la inserción laboral. Es necesario, por consiguiente, profundizar en los cambios experimentados en el mundo laboral a escala internacional, y en especial en Cuba, como premisa para visualizar cuáles son las

---

tendencias recientes del mercado laboral e identificar las perspectivas y características de la demanda laboral, para acercarse al problema de la inserción de los profesionales al mundo del trabajo, lo que incide directamente en su desarrollo y constituye el objetivo central de esta ponencia.

**Palabras clave:** demanda; graduados; inserción laboral.

---

## ABSTRACT

The world of work is becoming increasingly complex and differentiated, and at the same time more integrated and interrelated. The different opportunities that arise are counterbalanced by the challenges of adapting to frequent changes, directed, on many occasions, from the outside and often dramatic. The technologies of work, its environment, the learning methods, like the work itself, are in a state of almost permanent flux. At the international level, a series of structural reforms have begun to be developed with the objective of increasing productivity as an essential condition for economic growth and the creation of new jobs. This necessary increase in productivity levels is closely linked to innovation phenomena as a learning process of the institution or organization, in which factors of an institutional nature intervene, such as: the organizational culture itself, interpersonal relationships and the influences of the environment, all of them of great incidence in the alleged impact of labor insertion. It is necessary, therefore, to delve into the changes experienced in the world of work internationally, and especially in Cuba, as a premise to visualize what are the recent trends in the labor market, identify in a general way, the perspectives and characteristics of the demand labor and in this way approach the problem of the insertion of professionals into the world of work, which directly affects the development of professionals, which constitutes the central objective of this paper.

**Keywords:** demand; graduates; job placement.

---

## INTRODUCCIÓN

El mundo del trabajo se vuelve cada vez más complejo y diferenciado, y al mismo tiempo está más integrado e interrelacionado. Las diferentes oportunidades que surgen son contrabalanceadas por los desafíos de adaptación a cambios frecuentes, dirigidos en muchas ocasiones desde el exterior, y a menudo dramáticos. Las tecnologías de trabajo, su ambiente, los métodos de aprendizaje y el trabajo en sí mismo, se encuentran en un estado de flujo casi permanente.

Por otro lado, la producción tiende a tornarse flexible en lo que atañe a productos, procesos y tecnologías, sea en función de la necesidad de adecuación a las exigencias coyunturales del mercado o en función de las estrategias de competitividad de las empresas. En este sentido, las nuevas formas de organización de la producción debilitan la división tradicional técnica del trabajo y avanzan hacia la unificación de tareas antes fragmentadas, la versatilidad de tareas específicas, la superación en los puestos de trabajo fijo asociadas a ocupaciones estables con tareas permanentes y la rotación de los profesionales por diferentes puestos de trabajo.

En el ámbito internacional comienzan a desarrollarse una serie de reformas estructurales que tienen como objetivo el aumento de la productividad como condición esencial para el crecimiento económico y la creación de nuevos puestos de trabajo. Esta necesaria elevación de los niveles de productividad viene estrechamente vinculada a los fenómenos de innovación como un proceso de aprendizaje de la institución u organización, en la que intervienen factores de orden institucional como la propia cultura organizacional, las relaciones interpersonales y las influencias del entorno, todos ellos de gran incidencia en el pretendido impacto de la inserción laboral.

"Mientras que en el pasado la tendencia era que buena parte de la innovación venía incorporada al equipo o maquinaria, y los sistemas de organización se introducían como técnicas "cerradas", poniendo el capital intelectual de la organización bajo dominio directo de la gestión, en la actualidad se observa una tendencia contraria, los sistemas de organización de la producción son abiertos y su efectividad depende de la capacidad de convertirlos en nuevas "rutinas de trabajo". Interviene entonces, la capacidad de la organización de aprender por hacer y explorar, la base de conocimientos acumulados en el tiempo, el acto de creación y la necesidad de desaprender u olvidar rutinas o acciones que dejan de ser funcionales o que quizás nunca lo han sido" (Merten, 2000, p. 34).

Es evidente la exigencia, en el ámbito internacional, de una mayor velocidad de cambio y adaptación de los sistemas de educación y capacitación a las tendencias tecnológicas y a las transformaciones organizativas de la producción y al acelerado cambio tecnológico, en la búsqueda de mayor competitividad en los mercados de bienes y servicios, así la globalización incluye, además de los procesos de producción y comercio, los sistemas de educación y capacitación de recursos humanos, en tanto estos deben ser capaces de elevar sus niveles de calidad y acelerar su adaptación a las nuevas condiciones de la tecnología, la economía y la sociedad.

---

## DESARROLLO

En las últimas décadas del siglo XX, se difunden los estudios sobre el mercado laboral (Kerr, 1994) sobre todo, como premisa y referencia tanto por la estimación de las potencialidades para atraer determinados tipos de graduados como por la determinación de las tendencias predominantes en las exigencias que tienen que afrontar en su desarrollo profesional. Estos estudios se realizan principalmente por entidades regionales o nacionales que analizan los problemas del desarrollo, a instancia de las secretarías o ministerios de educación en colaboración con asociaciones productivas o de servicios y en ocasiones, hasta por las universidades individualmente (Cinda, 2012).

Las nuevas realidades del mundo obligan a la educación, y en particular, a la educación superior a lograr cambios significativos para continuar enfrentando los retos y desafíos del siglo XXI. En este empeño, al conocimiento se le reconoce como una de las bases para el desarrollo económico, social y ambiental y, por tanto, las instituciones de educación superior (IES) se convierten en factores cruciales para la generación, transferencia y socialización del conocimiento; tal situación demanda la formación de ciudadanos educados en la condición humana, capaces de pensar en el futuro de nuestras sociedades mediante el ejercicio profesional, de contribuir a la construcción de sistemas sociales inclusivos y justos y de actuar con conciencia ética, compromiso cívico y comprensión holística de la realidad, orientada a transformarla en función del desarrollo humano sostenible.

El escenario laboral se encuentra inmerso en profundos cambios que desde hace varios años constituyen el eje de diferentes tipos de estudios y análisis, mediante los que se reconoce la necesidad de sistematizar características, a fin de lograr la adecuación de la formación de la fuerza de trabajo. En este sentido, resulta necesario acercarse a los pronunciamientos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR); ambas entidades manifiestan que esta nueva cultura del trabajo requiere un conjunto de nuevas competencias cognitivas, sociales y tecnológicas y que la actual gestión y organización empresarial, adopta cambios, en al menos tres grandes categorías:

- El trabajo en redes: las estructuras piramidales, jerárquicas y cerradas han comenzado a ser reemplazadas por redes de empresas interactivas y abiertas. La dirección central asume un rol de definición de estrategias y evaluación de resultados.
- La adaptabilidad: el anterior paradigma de la productividad basado en la estandarización y el volumen, se ha transformado en un modelo regido por la calidad, la innovación permanente y el diseño. Esto da lugar a la noción de fábrica flexible y adaptable a mercados cambiantes en volúmenes y especificaciones.

- La mejora continua: las condiciones de competitividad han hecho que la empresa moderna deba estar en permanente cambio. Ello implica que la nueva organización se conciba como una estructura dinámica que identifica problemas y procura soluciones.

Así, al proveer la formación y desarrollar actitudes y valores personales, unido a las aptitudes y capacidades técnicas de los individuos y a los intereses individuales, se propicia la adecuación al entorno social que para Filmus (1994) se caracteriza por la elevación de la complejidad de las actividades, la versatilidad de las tareas específicas, el predominio de la descentralización, el énfasis en la cooperación e interacción y la rápida obsolescencia que implica una necesaria recalificación permanente. El conocimiento por parte del mundo educativo de estas características contribuye a que la formación de un trabajador se adecue, finalmente, a las exigencias del entorno.

Es necesario, por consiguiente, profundizar en los cambios experimentados en el mundo laboral a escala internacional, en especial los principales desafíos, derivados del fenómeno de la intensificación de la internacionalización-globalización como premisa para visualizar cuáles son las tendencias recientes del mercado laboral e identificar de manera general, las perspectivas y características de la demanda laboral, para acercarse al problema de la inserción de los profesionales al mundo del trabajo.

Resulta, por ende, de vital importancia observar el impacto ambivalente en las relaciones laborales, a pesar de la objetividad que tienen los cambios actuales, cuando el contexto de su desenvolvimiento lo constituyen las tendencias de desarrollo neoliberal predominantes en muchos países. En los mismos tiene lugar un proceso de reformas que presenta como bandera una pretendida flexibilización de las relaciones laborales y específicamente, de las contractuales que abarcan a todos los estratos de trabajadores, y que se enarbola como condición imprescindible para lograr un adecuado nivel de eficiencia y aprovechamiento de las tendencias contemporáneas de desarrollo.

La mencionada flexibilización laboral ha condicionado la precarización de las condiciones de trabajo, la que fue reconocida por el director regional (para América Latina) de la OIT Víctor Tockman, y que de manera esencial ha facilitado las condiciones de despido e introduce la causal de necesidad en la empresa y la ampliación de los períodos durante los cuales no hay compromisos de la empresa con el trabajador, entre otras medidas que en el fondo terminan desprotegiéndolo y no solo lo afectan a él y a su familia, sino que también incide en su capacitación. Ante tal nivel de incertidumbre ha perdido su sentido el llamado desarrollo de carrera dentro de las organizaciones. A su vez, los trabajadores no se comprometen con la organización porque perciben que están de paso.

Estos cambios indican que el nivel de exigencia de las diferentes ocupaciones laborales, aparejado al grado de escolaridad, ciertas cualidades y habilidades y un conjunto de conocimientos relacionados con las nuevas áreas de la ciencia y la tecnología son cada vez más importantes para alcanzar la empleabilidad y una permanencia que a su vez implica mejora económica y participación en los niveles de bienestar social.

La tendencia internacional muestra mercados laborales donde disminuye la demanda de tareas que requieren bajo nivel de capacitación ante un incremento de la demanda de empleo, con mayores niveles de exigencia profesional. Otra directriz de la movilidad laboral y del mercado de trabajo es al crecimiento del sector de los servicios. Esto trae consigo un conjunto de implicaciones hacia la educación superior, pero más aún en términos del crecimiento de un nuevo sector de trabajo intensivo que algunos autores, al referirse al posgrado, lo han diferenciado del denominado sector terciario, llamándolo cuaternario, con énfasis en utilizar habilidades sociales, de comunicación y de uso creativo de la inteligencia; ello abarca al propio sistema educativo, al de salud, de trabajo comunitario y social y al de las agencias de apoyo, entre otros.

Las nuevas exigencias de los mercados laborales hacen referencia a una verdadera revolución de las habilidades requeridas para los futuros niveles y tipos de empleo y trabajo. Las IES deben comprender que la formación de sus estudiantes no debe ser concebida en los términos en que fueron formados hace diez años y hoy se encuentran laborando. Lo que se debe pensar y planificar es el tipo de ciudadano y trabajador especializado que operará dentro de los próximos cinco, diez y quince años.

En este contexto, la IES tienen importantes retos que cumplir ante el desarrollo económico, humano y social, de donde surge un crecimiento significativo de las demandas universitarias y la necesidad de una mayor calidad de resultados generadores de beneficios para la sociedad. El vínculo universidad-sociedad, debe constituirse necesariamente en "(...) el resultado de un proceso bidireccional, dinámico y dialéctico de interacción social" (Hernández, 2009, p. 12). Se considera que dicho proceso se basa en la socialización del conocimiento por parte de las universidades, a través de sus procesos sustantivos, con una visión holística de la sociedad y en función de la solución de los problemas de la misma, en aras de avanzar hacia el desarrollo.

Para ello, se necesita alcanzar la formación integral que constituye, a decir de muchos autores "Otra importante cualidad de las concepciones actuales de la universidad como institución social" (Ginoris, 2009), en este caso, se pretende la formación de un profesional comprometido con la sociedad, con su entorno y con la realidad en que vive capaz de incorporar la creatividad y la autopreparación a su

desempeño cotidiano, sobre la base de cualidades ético-morales, y que ponga sus conocimientos en función de resolver los problemas más acuciantes de la sociedad, a partir de lograr una inserción laboral exitosa.

En Cuba, son reconocidos los aportes de las IES al desarrollo económico y social, a partir del triunfo revolucionario en 1959 hasta el momento actual, a pesar de las difíciles condiciones impuestas por el férreo bloqueo del gobierno de los Estados Unidos, junto a las dificultades internas propias de los países subdesarrollados.

En proyección, los desafíos que emanan de los ejes estratégicos del Plan de Desarrollo Económico y Social hasta el 2030 y los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en el año 2011 por el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, ratificados y actualizados por los VII y VIII Congresos, plantean un crecimiento significativo de las demandas a la educación superior y de manera particular, el aumento continuo de la calidad.

En Cuba, similar a lo que sucede en la región las IES, en su relación con el mundo del trabajo, han ido cambiando su papel, pues no solo sirven para emplearse, sino también como mecanismo de selección, en tanto son mayormente escogidas las personas más preparadas y capaces, es decir con calificación profesional, entendida como los "(...) conocimientos y calificaciones necesarias para realizar tareas de un empleo dado." (Tesouro OIT, 1998).

En este sentido, no se ha logrado que la formación profesional responda como se necesita a las demandas socioeconómicas existentes y hay un distanciamiento entre esta y el mercado de trabajo, lo que se debe a que el desarrollo productivo, los avances tecnológicos y las crecientes exigencias de los escenarios laborales han sobrepasado a la formación profesional, de manera que crece la distancia entre ella y la realidad del mundo del trabajo. Es por ello que actualmente, se realizan esfuerzos para desarrollar sistemas educativos más flexibles, en función de satisfacer las demandas socioeconómicas, sobre la base de la formación para el trabajo, lo que se refleja de manera más notoria en los recientes programas de ciclo corto, aprobados.

El proceso de reproducción social de profesionales en Cuba, y específicamente el de los profesionales de nivel superior, ha tenido una evolución que va desde una alta independencia y desvinculación de sus componentes, hasta el predominio de la lógica de su significación para los verdaderos intereses nacionales a partir del triunfo revolucionario de 1959. Esto ha sido posible por la proyección social de nuestro sistema de dirección socioeconómica, el que ha creado las bases propicias no solo para

el desarrollo de sus elementos componentes (formación, iniciación y desarrollo laboral) sino para la búsqueda adecuada de sus interrelaciones.

Esta orientación favorece que en los últimos años se alcancen logros significativos que abarcan tanto cambios de orientación en los procesos de formación, con una marcada vocación hacia la correspondencia con la satisfacción de las demandas del desarrollo económico y social, como la creación de los procesos de distribución de los graduados y la más adecuada iniciación y perfeccionamiento en su desempeño laboral.

### **El análisis de las características principales del ámbito laboral en Cuba**

En Cuba, los principios y derechos laborales fundamentales están recogidos en la Constitución de la República y el Código de Trabajo. Las transformaciones laborales promovidas por los Lineamientos de la Política Económica y Social, del Partido Comunista de Cuba forman parte del proceso de actualización del Modelo Económico y Social en el que se promueven políticas que impactan en el escenario laboral cubano.

La política de empleo es parte de la política social y económica del Estado, ordenada para la incorporación, sin discriminación alguna, de las personas aptas y con disposición para ello al trabajo socialmente útil. Sus principios se regulan en los lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en el VIII Congreso del Partido para el período 2021-2026.

Como parte de esta política existe una estrategia en la atención a la incorporación laboral de los jóvenes, quienes constituyen una fuente priorizada para el acceso al empleo, refrendada en la Ley 116 del Código de Trabajo y en otras disposiciones específicas que le otorgan fuerza legal a su aplicación.

En consecuencia, se garantiza la ubicación al empleo de todos los graduados de los cursos diurnos de la educación superior, se asigna el cumplimiento del servicio social a una entidad, en correspondencia con los estudios cursados y con la demanda de fuerza de trabajo calificada que requiera el desarrollo económico y social del territorio. En los momentos actuales, la estrategia diseñada promueve y constituye una necesidad imperiosa para la incorporación de jóvenes al sector productivo, con énfasis en la producción de alimentos, con el objetivo de revitalizar y rejuvenecer la fuerza de trabajo.

En Cuba, la demanda de estudios universitarios y su proyección posee características particulares. La demanda visible de las IES, actualmente, responde a una perspectiva esencialmente



econocentrista que privilegia los requerimientos del mundo laboral para el logro de un mayor desarrollo económico y productivo del país, que ampara la ubicación del graduado del curso diurno por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una vez concluidos los estudios universitarios.

En cumplimiento de la política de empleo, los ministerios de Trabajo y Seguridad Social y de Educación Superior elaboran anualmente la propuesta de plan de asignación anticipada de graduados de las IES. En la elaboración de este plan, se tienen en cuenta las demandas presentadas por los organismos de la Administración Central del Estado, los consejos de la Administración Provincial y los resultados de los balances territoriales de fuerza de trabajo calificada para el periodo que corresponda, y participan en su elaboración los organismos asesores, a partir de lo establecido en la legislación laboral vigente.

El mundo laboral cubano tiene un dinamismo sin precedentes, dadas las necesarias respuestas a las circunstancias económicas y sociales que se presentan y a la implicación que trae consigo la coyuntura internacional, en general y muy en particular, la persistente política de bloqueo que somete Estados Unidos a la nación e impone la realización de ajustes permanentes a la constitución y al desarrollo del entorno laboral.

El Estado promueve y valora la posibilidad de ampliar y descubrir nuevos escenarios de trabajo y recaba la apropiación y proliferación de respuestas ya aprobadas, pero que aún no posee un papel con mayor protagonismo en las condiciones presentes; obviamente, ello repercute en los problemas y limitaciones que se exponen en relación a los graduados de nivel superior, en particular en la determinación de la demanda y su óptima utilización, y en su desenvolvimiento como actores esenciales en el campo laboral del país.

## **CONCLUSIONES**

Se aprecian cambios significativos en el mundo del trabajo, tanto en el plano internacional como en el nacional, en comparación con períodos anteriores. Las características de los procesos productivos que reflejan con mayor claridad la naturaleza de estos cambios son la elevación del nivel de complejidad de las actividades, las nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilización, la fusión de empresas, el proceso de descentralización y la rápida obsolescencia de las tecnologías.

Paralelo a ello, el hombre pasa a ocupar el centro de la atención en los procesos laborales, a la vez que se refuerza la exigencia en su desenvolvimiento laboral, personal y social, y se modifica el espacio de las esferas de empleo, a favor de los servicios que llega a abarcar la mayoría de los

campos de la economía. La evaluación del desarrollo profesional, en este nuevo contexto, exige la introducción de cambios en su concepción y práctica.

El mundo laboral en Cuba es también reflejo de estas tendencias y está inmerso en un conjunto de cambios que impone a sus profesionales nuevas exigencias como el cambio y perfeccionamiento interno en la organización del trabajo y la economía, el nuevo papel de la esfera de los servicios, la reorganización del sector productivo y la necesidad de un profesional con un elevado nivel de creatividad, versatilidad, autonomía y adaptabilidad, unido a condiciones políticas y morales que le comprometan con su entorno, su organización y su profesión, entre otras.

Dadas las características del contexto social y económico cubano actual debe considerarse para estudios en este sentido, además de la satisfacción de la demanda de profesionales para el mundo laboral y sus características, la demanda asociada a expectativas personales y sociales, sobre todo para la intervención de las IES en la respuesta a requerimientos del desarrollo local y la transformación y el crecimiento cultural del individuo, de manera que potencie sus posibilidades de participación efectiva.

Para ello, se considera importante tener en cuenta varios puntos focales que están incidiendo en esta dirección, entre otros las desviaciones que se producen una vez insertado el egresado en el mundo laboral, la migración de profesionales jóvenes al exterior, la migración entre organismos del Estado, el porcentaje de egresados que van trabajar al sector privado, el porcentaje de egresados que no se inserta en ninguna modalidad laboral y la previsión de egresados para cubrir necesidades de sector no estatal, entre otras.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarcón, R., Benítez, F. y Pichs, B. (2021). Los orígenes de la educación superior en los municipios, En R. Alarcón (Coord.) La Educación Superior en los entornos locales. 20 años. (pp. 41-57). La Habana. Editorial Universitaria Félix Varela.

Alarcón Ortiz, R., Pichs Herrera, B. M., & Iñigo Bajo, E. (2023). Seis décadas de Educación Superior cubana en revolución: Una visión desde la calidad. *Revista Cubana De Educación Superior*, 42(2), 59-73. Recuperado a partir de <https://revistas.uh.cu/rces/article/view/6904>

Benítez, F., Pichs, B. y Alarcón, R. (2021). La educación superior en los municipios: 2010-2016, En R. Alarcón (Coord.) La Educación Superior en los entornos locales. 20 años. (pp. 161-208). La Habana. Editorial Universitaria Félix Varela.

Ginoris Quesada, Oscar (compilador) (2009). Fundamentos didácticos de la Educación Superior cubana selección de lecturas. Editorial Félix Varela, La Habana, Cuba.

<https://www.semanticscholar.org/paper/Fundamentos-did%C3%A1cticos-de-la-educaci%C3%B3n-superior-de-Quesada/26cf84e7cb69fd9f4e162a201e1c5a9f13e99a6c>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) (2013), Reglamento sobre la planificación de la formación y distribución de la fuerza de trabajo calificada. Resolución No.8/2013.

[https://www.moron.gob.cu/images/PDF/nuestraRegion/Otras\\_Direcciones/Trabajo/RESOLUCION\\_No.\\_8-2013\\_REGLAMENTO\\_DE\\_LA\\_FUERZA\\_TRABAJO\\_CALIFICADA.pdf](https://www.moron.gob.cu/images/PDF/nuestraRegion/Otras_Direcciones/Trabajo/RESOLUCION_No._8-2013_REGLAMENTO_DE_LA_FUERZA_TRABAJO_CALIFICADA.pdf)

Pichs, B., Benítez, F. y Alarcón, R. (2021). Educación superior en los municipios hasta 2008, En R. Alarcón (Coord.) La Educación Superior en los entornos locales. 20 años. (pp.61-110). La Habana. Editorial Universitaria Félix Varela.

Pichs Herrera, B. M., & Benítez Cárdenas, F. (2023). La educación superior en los municipios. Reflexiones acerca de su contribución al desarrollo de la universidad cubana. Estudios Del Desarrollo Social: Cuba Y América Latina, 9(2). Recuperado a partir de

<https://revistas.uh.cu/revflacso/article/view/4199>

Tesauro OIT (1998), Terminología del Trabajo el Empleo y la Formación, Oficina central de Biblioteca y Documentación. Oficina Internacional del Trabajo, 5ta edición.

<https://empleoyformacion.castillalamancha.es/empresas/formacion/glosario>

## 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