

EVALUACIÓN DE LA VARIABLE FLUCTUACIÓN LABORAL EN LA ECONOMÍA DEL MUNICIPIO GUANTÁNAMO

Lic. Linnette Cecilia Baquero Valiente.

Lic. Contabilidad y finanzas. Guantánamo. Cuba. Auditora fiscal de la ONAT Provincial. Profesora de Contabilidad y Finanzas de Guantánamo Cuba
lmlagros@cug.co.cu

Dr. Happy Salas Fuentes.

Profesor auxiliar de Contabilidad y Finanzas de Guantánamo Cuba.

MSc. Carmen Torres

Profesora auxiliar de Contabilidad y Finanzas de Guantánamo Cuba.

Lic. Lianne Milagros Baquero Valiente

Lic Derecho profesora asistente de Derecho, Facultad de ciencias sociales y humanísticas, Universidad de **Guantánamo**
Cuba.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Linnette Cecilia Baquero Valiente, Happy Salas Fuentes, Carmen Torres y Lianne Milagros Baquero Valiente: "Evaluación de la variable fluctuación laboral en la economía del municipio Guantánamo", Revista Observatorio de las Ciencias Sociales en Iberoamérica, ISSN: 2660-5554, (Vol1, Número 2, septiembre 2020). En línea:
<https://www.eumed.net/es/revistas/observatorio-de-las-ciencias-sociales-en-iberoamerica/vol-1-numero-2-septiembre-2020>

Resumen

La investigación que se presenta se intitula: Evaluación socio-económica de la fluctuación laboral en el municipio Guantánamo, donde se propone como objetivo realizar una evaluación de la variable fluctuación laboral en la economía del municipio Guantánamo a través de indicadores económicos y socio-demográficos. El mismo se ha estructurado en dos capítulos que efectúan un análisis y evaluación detallada de los principales indicadores de la población económicamente activa y la fluctuación laboral tanto a nivel provincial como municipal empleando los métodos, técnicas y procedimientos. El **capítulo I** se dedica a exponer las principales consideraciones

teóricas del tema abordado; así como los antecedentes, objetivos de la política de empleo en el país; conceptos, principales características, formas, indicadores fundamentales de la población económicamente activa y la fluctuación laboral. En el **capítulo II**, se abordan las características generales de la entidad en un primer epígrafe, en un segundo y tercer epígrafe se realiza un diagnóstico de la población económicamente activa de la provincia y el municipio respectivamente y en un cuarto epígrafe se realiza un diagnóstico del comportamiento de la variable fluctuación laboral de la fuerza de trabajo calificada tanto a nivel provincial como municipal a través del cálculo de sus diferentes indicadores y una evaluación económica de las pérdidas producidas por la misma en el municipio. Se arriban a conclusiones y recomendaciones válidas que permitirán crear las correspondientes acciones para lograr un posterior y más detallado estudio para mejorar la situación existente en los momentos actuales.

Palabras claves: evaluación de la fluctuación laboral en Guantánamo, la Población Económicamente Activa en el municipio Guantánamo.

SOCIO-ECONOMIC EVALUATION OF THE LABOR FLUCTUATION IN THE GUANTÁNAMO MUNICIPALITY

Abstract

The research presented is entitled: Socio-economic evaluation of the labor fluctuation in the Guantánamo municipality, where it is proposed as an objective to perform an evaluation of the labor fluctuation variable in the economy of the Guantánamo municipality through economic and socio-demographic indicators. It has been structured in two chapters that carry out a detailed analysis and evaluation of the main indicators of the economically active population and labor fluctuation both at the provincial and municipal levels using the methods, techniques and procedures. Chapter I is dedicated to exposing the main theoretical considerations of the subject addressed; as well as the background, objectives of the employment policy in the country; concepts, main characteristics, forms, fundamental indicators of the economically active population and labor fluctuation. In chapter II, the general characteristics of the entity are addressed in a first section, in a second and third section a diagnosis is made of the economically active population of the province and the municipality respectively and in a fourth section a diagnosis is made of the behavior of the labor fluctuation variable of the skilled labor force both at the provincial and municipal levels through the calculation of its different indicators and an economic evaluation of the losses produced by it in the municipality. They reach valid conclusions and recommendations that will allow the creation of the corresponding actions to achieve a later and more detailed study to improve the current situation.

Key words: Evaluation of labor fluctuation in Guantánamo, The Economically Active Population in the Guantánamo municipality.

Introducción

El envejecimiento poblacional constituye uno de los problemas que enfrenta el mundo de hoy, especialmente en países desarrollados pues estos tienen un progresivo aumento en la proporción de personas de 60-65 años con respecto a la población total, debido, fundamentalmente a la disminución de la fecundidad y aumento de la esperanza de vida, pero el factor determinante es la reducción de la fecundidad.

Aunque existen diversos criterios para delimitar el envejecimiento, sí todos consideran los siguientes rangos de edad: 60-65; 75-80 años. Estos elementos hacen avistar que el proceso de envejecimiento poblacional provocará un impacto en la economía de los países, principalmente en el trabajo. Según Betancourt (citado por Navarro, 2004) “el trabajo ocupa más de un tercio de la vida útil del hombre y según la Organización Mundial de la Salud (OMS), la población trabajadora representa entre el 25 y el 60 por ciento de la población económicamente activa, lo que justifica cualquier acción que se realice para armonizar el binomio hombre –trabajo en todas las esferas de la vida social”.

Los datos censales del año 2012 indican que en Cuba la población económicamente activa (PEA) se había elevado a 5 millones 22 mil 303 personas. Las estadísticas nacionales del 2016 revelan que 7 millones 191 mil 030¹ personas se encuentran en edad laboral lo que demuestra que hubo un aumento significativo de la PEA a nivel nacional, pero valdría la pena realizar las siguientes interrogantes, ¿se corresponde el crecimiento de la población económicamente activa con el crecimiento económico de un territorio?, ¿cuáles son las variables determinantes de esta relación?

Curbelo, Luna, Peña y Miranda (2015) aseguran que “la fluctuación laboral constituye una variable dependiente, en mayor o menor grado, de aquellos fenómenos internos o externos a la organización”.

Varios autores coinciden en que estos fenómenos se relacionan con la motivación de los trabajadores, el respeto y reconocimiento de los directivos, las oscilaciones del mercado de trabajo, el entorno económico, las condiciones laborales, las políticas salariales que se asumen en las organizaciones, las oportunidades de superación, las políticas de selección de los Recursos Humanos (RH), las sanciones laborales, los criterios de evaluación del desempeño, o sea que los factores que están asociados a la fluctuación laboral son muchos, pero se pueden resumir en tres grupos: 1) Socio-demográficos; 2) carácter subjetivo y 3) carácter objetivo.

En el marco del estudio de la fluctuación laboral surge el problema objetivo de la evaluación económica de este fenómeno que está expresado en función de las pérdidas que el mismo

¹Estos datos, según el Anuario Estadístico 2016, señalan a los hombres comprendidos en las edades entre 17-64 años y las mujeres de 17-59.

ocasiona... (Orlov, 1982, p.25-26). Para esto es necesario considerar la preservación de los recursos humanos como un objetivo estratégico tanto para las entidades como para el país y los territorios, ya que la fluctuación laboral provoca daños a la economía que se reflejan en diversos momentos del proceso productivo o de prestación de un servicio o la pérdida de una fuerza laboral cualificada.

Investigaciones relacionadas con las repercusiones de la fluctuación laboral en un territorio son escasas, pues estas generalmente se centran en estudios de la movilidad de la fuerza de trabajo en una organización económica.

Guantánamo es uno de los territorios más jóvenes, en Cuba, según refieren las estadísticas censales, sin embargo en este municipio solo se contabilizaron en el 2017, 9152 personas en búsqueda de empleo, cuando la PEA tiene una cifra de 91158 personas lo que indica que únicamente el 10.04% de las personas que se encuentran en edad laboral en Guantánamo se encuentra en la búsqueda de algún empleo, en esta cifra se esconden la cantidad de personas que por fluctuación laboral se encuentran desocupadas, de ahí la importancia que alcanzan estos tipos de estudios.

Las Direcciones Provinciales y Municipales de Trabajo de la Administración Local, (DPTSS y DMTSS) son las encargadas de la dirección, control y administración, en lo que compete, en materia laboral, salarial, de Seguridad y Asistencia Social, por tanto una de sus funciones es *evaluar sistemáticamente y proyectar el comportamiento del empleo, tanto en el plano territorial como ramal, emitiendo las recomendaciones pertinentes*, sin embargo en Guantánamo la DMTSS no cuenta con un estudio que permita conocer los diversos problemas que causan a la economía territorial, la variable fluctuación laboral, de manera que esto ha determinado que se enuncie el siguiente **problema de investigación**: ¿Cómo determinar los efectos de la variable fluctuación laboral en la economía del municipio Guantánamo?

Se define como **objeto**: La Población Económicamente Activa en el municipio Guantánamo y como **campo de acción**: La fluctuación laboral en el municipio Guantánamo.

Para resolver el problema de investigación se propone como **objetivo general**: Realizar una evaluación de la variable fluctuación laboral en la economía del municipio Guantánamo a través de indicadores económicos y socio-demográficos.

La **hipótesis** a demostrar será que: Sí se realiza una evaluación de la variable fluctuación laboral en la economía del municipio Guantánamo a través de indicadores económicos y socio-demográficos contribuirá a que se conozcan las pérdidas producidas por la fluctuación y sus causas fundamentales lo que permitirán que se tracen políticas de empleo más acertadas a nivel territorial.

El desarrollo de esta investigación se sustenta en la utilización de **métodos** y **técnicas** de la investigación científica.

➤ Materialismo dialéctico sustentado en:

a) Lo abstracto – lo concreto (abstracción científica): Se empleó para analizar las particularidades del fenómeno estudiado.

b) El análisis – síntesis: Se utilizó para analizar los factores que inciden en la fluctuación laboral a nivel territorial.

c) Lo lógico – lo histórico: Se empleó en el análisis de la evolución del tema estudiado.

➤ Análisis documental: Permitió obtener las experiencias teóricas y prácticas nacionales e internacionales que fundamentan la investigación.

➤ Método observación: Se utilizó en el estudio del comportamiento de la fluctuación laboral por sectores de la economía.

1. Fundamentos teóricos relacionados con la fluctuación laboral.

Epígrafe I.1 La Política de Empleo en Cuba, evolución histórica y principales características.

I.1.1 Antecedentes y evolución histórica de la Política de Empleo en Cuba a partir de 1959.

La estrategia de desarrollo emprendida por la Revolución Cubana desde el año 1959 ha tenido como objetivo armonizar las políticas sociales con el crecimiento económico. En el tema del empleo, las políticas han estado dirigidas a procurar, a cada ciudadano apto para trabajar, un empleo digno, y a reducir los altos índices de desempleo y subempleo heredados del sistema capitalista. La Constitución de la República, aprobada en 1976, consagra que “El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano”. (Campos, 2004)

El solo hecho de recordar la difícil situación que encontró el Gobierno Revolucionario en sus primeros instantes en cuanto al desempleo heredado de la época de la tiranía, hace reflexionar acerca de las medidas que fue necesario tomar para erradicar dicho mal y dar cumplimiento a una de las medidas del Programa del Moncada, en medio de un éxodo de profesionales al exterior, de un proceso de nacionalización de los sectores más importantes de la economía cubana y de un genocida bloqueo impuesto por el gobierno de los Estados Unidos. Es en estos primeros años que surge la política de empleo centralizada, cuyo signo característico fue la distribución y redistribución de la fuerza de trabajo por parte de organismos gubernamentales teniendo en cuenta

fundamentalmente las necesidades económicas del país para evitar un desbalance en la ocupación de la fuerza de trabajo. Si bien este sistema fue la solución más acertada para aquel momento, debe referirse que los elementos relativos a motivaciones específicas de los trabajadores o de una entidad laboral determinada en el plano de relaciones laborales no eran reconocidos legalmente. (Viamontes, 2005)

Un ejemplo fue la primera Ley de Reforma Agraria, dictada el 17 de mayo de 1959, pues permitió que la tierra pasara a manos de los campesinos y, a su vez, significó una fuente de empleo y sustento.

Con las leyes revolucionarias se echaron por el suelo las barreras raciales y sexuales que existían en el trabajo, al suprimir el analfabetismo; la capacitación abrió posibilidades de acceso a nuevas ocupaciones.

En el llamado Periodo Especial (es decir, la crisis económica provocada fundamentalmente por la desaparición del campo socialista europeo y la URSS, que significó la pérdida de los principales socios comerciales y del financiamiento externo, y además, el recrudecimiento del bloqueo económico norteamericano por medio de las leyes Torricelli y Helms-Burton), se produjo la caída del 34,8% del PIB entre 1989 y 1993 y el abrupto declive en un 78% de las exportaciones, lo que dio lugar al desequilibrio financiero interno, el desestímulo al trabajo y la disminución de la eficiencia. Esta situación tuvo un fuerte impacto en el empleo, que, entre 1990 y 1995, disminuyó a un ritmo promedio anual de 1,5%, registrándose un 8,3% de desempleo, en 1995. (Coraggio, 2002) Aun en esas difíciles condiciones, el Estado cubano mantuvo el principio inalterable de que ningún trabajador quedase desamparado, ningún jubilado o asistido dejase de percibir su pensión mensual, y que nadie fuese abandonado a su suerte. El objetivo fue administrar la crisis de forma tal que afectara menos a los que más bajas posibilidades tenían de enfrentarla con éxito. (Romero, 1997)

Desde finales de 1993, la economía cubana fue escenario de significativas transformaciones que modificaron su contexto jurídico y socioeconómico. Las medidas abrieron el camino a una serie de profundas reformas internas en las relaciones económicas y financieras, que, sin lugar a dudas, tuvieron su consecuente reflejo en las relaciones laborales. (Nicolau, 1999)

La realización de la reforma constitucional para asimilar la existencia de formas no estatales de propiedad, la transformación de la estructura agraria del país, y la ampliación del trabajo por cuenta propia generaron la presencia de nuevos actores en el panorama laboral cubano: junto al empresario cubano figura ahora el empresario extranjero; se unieron al cooperativista, el ubepecista² y el usufructuario o parcelero. El empleado estatal, el campesino individual y el obrero

²Trabajadores de las Unidades Básicas de Producción Cooperativa. Son unidades empresariales agropecuarias formadas a partir de tierras y medios de producción estatales, otorgados en condición de usufructo; son propietarios de la producción que realizan.

agrícola vieron multiplicarse a los cuentapropistas, y a los trabajadores de los sectores emergentes como representantes de la multiespacialidad económica³ en formación. (Campos, 2004)

Creció, en este sentido, la variedad de opciones de empleo, que se diferencian entre sí por las características del espacio económico en que están enclavados. En la actualidad, se puede apreciar con más claridad que existen factores como la retribución que reciben, los esquemas de estimulación, las condiciones de vida y de trabajo que les garantizan, la relación con la seguridad social, etc., que han propiciado la consiguiente aparición de grupos de trabajadores en desventaja, según el espacio económico en que están empleados. (Campos, 2004)⁴

A partir del inicio de la recuperación económica, la política de empleo se orientó a disminuir la desocupación, incrementar la estimulación laboral y contribuir al logro de una mayor eficiencia, caracterizándose por la aplicación de programas territoriales; la redistribución de la fuerza laboral excedente; la protección de los ingresos de los trabajadores y de los grupos vulnerables; la garantía de empleo a los egresados de la enseñanza superior; la priorización del empleo de jóvenes, mujeres, personas discapacitadas y graduados de la enseñanza técnica profesional, así como la ampliación del trabajo por cuenta propia y del sector cooperativo en la rama agropecuaria. Paradójicamente, es a partir de 1994 (cuando se inicia la reanimación de la economía) y hasta 1997, que comienzan a observarse un conjunto de fenómenos que convierten la relación empleo-desempleo en un problema social. Los más significativos fueron los siguientes:

- Se intensifica la contracción de la ocupación, a pesar de que la economía comienza a mostrar signos de recuperación. Desde 1989 hasta 1997, la disminución de los ocupados alcanzó un 15%, correspondiendo a la etapa que analizamos en las dos terceras partes.
- Continúa el decrecimiento del empleo estatal, no sólo en términos absolutos, sino también relativos, como consecuencia del incremento del cuentapropismo, las empresas mixtas y, fundamentalmente, por el paso al sector cooperativo de la mayor parte de las granjas agropecuarias estatales.
- Los sectores más afectados en relación con la ocupación fueron los de la construcción, el transporte y las comunicaciones, los cuales fueron fuertemente golpeados por la casi completa paralización del proceso inversionista, el primero, y por la aguda falta de recursos materiales y financieros, ambos.

³Multiespacialidad Económica. Un cambio trascendental para el trabajo en Cuba fue la aparición, en la década de los 90, de espacios económicos laborales diferenciados en la actividad económica, o sea, el carácter multiespacial que ha asumido la economía y, por tanto, la sociedad cubana. Se habla de multiespacialidad ante la necesidad de segmentar teóricamente la realidad para estudiarla, por cuanto la distribución por sectores y ramas de la economía resulta confusa, cuando en un mismo sector o rama económica coexisten realidades socioeconómicas y laborales muy diferentes.

⁴ Los párrafos que siguen no se referencian porque fueron tomados del autor del libro Políticas Públicas de Empleo en Cuba de Juan Carlos Campos Carrera.

- El desempleo llegó a situarse en una tasa alrededor del 8.0%, pero con una tendencia a la baja hacia el final del período. En esta etapa, la reactivación económica más que provocar un aumento de la ocupación, lo que implicó fue una elevación de la intención de empleo, probablemente hacia los segmentos empresariales en reanimación.
- La tendencia al crecimiento del desempleo no sólo es atenuada por la voluntad estatal de continuar protegiendo a los trabajadores, sino, además, porque continúa el aumento desmedido de la categoría “otros”, que alcanza su pico en 1995.
- La información disponible confirma la existencia de una mayor proporción de jóvenes y mujeres en el universo de los que buscan empleo, por lo que aparecen como los segmentos más vulnerables ante la situación del empleo en el país.
- Con la reanimación de la economía se agudiza la contradicción entre la ubicación geográfica y las exigencias calificacionales de los puestos de trabajo, por un lado, y la localización y nivel de calificación de la demanda de empleos, por el otro.

Finalmente en 1999, por primera vez desde 1992, comienza a producirse una recuperación de los indicadores de empleo.

En primer lugar, comienza a revertirse el proceso de disminución de los ocupados en la economía, cuando se produce un aumento del 2.1% respecto a 1997, lo cual es un signo de que la recuperación de la economía comienza a hacerse palpable en el mundo del trabajo, aun en condiciones en que se reanima ligeramente la tasa de actividad económica de la población.

En segundo lugar, toma fuerza la tendencia a la disminución de la tasa de desempleo, la cual se estabiliza en torno al 6.2%. Pero lo más positivo de esto es que también, por primera vez, esta reducción de los desocupados no ocurre por su paso a la inactividad no clasificada (decrecen también los llamados “inactivos” y “otros”), sino, fundamentalmente, por su reincorporación a la ocupación.

No obstante, se mantienen los desbalances entre el desempleo en el área urbana y la rural, desfavorable a la primera, toda vez que las fuentes de trabajo se localizan en el sector agropecuario, con más de 1/3 de los incrementos previstos para los años futuros.

Desde el año 2001 a partir de la Batalla de Ideas llevada a cabo en nuestra Revolución el Estado ha generado miles de nuevos puestos de trabajo en vitales sectores productivos y de servicios, como la construcción, la industria sideromecánica, la agricultura, el turismo, la educación, la salud, la cultura, entre otros. Asimismo, se desarrolló la concepción del “estudio como empleo”, que ha posibilitado que muchos jóvenes, desvinculados del estudio y del trabajo, abandonen la condición de inactivos o de desempleados y se dediquen a estudiar para acceder, en mejores condiciones, a los puestos de trabajo, o bien se dediquen a continuar estudios superiores. Esta nueva concepción también ha jugado un importante papel en la impostergable e ineludible reestructuración del sector agroindustrial azucarero con la llamada “Tarea Álvaro Reinoso”, que ha consistido en la reorientación laboral o el retorno a las aulas de miles de trabajadores azucareros. Además, las empresas en Perfeccionamiento Empresarial están obligadas a reubicar en la propia entidad, o en

el territorio y en condiciones similares, a los trabajadores disponibles como consecuencia de la racionalización de las plantillas.

Desde hace varios años, la tasa de desempleo está por debajo del 3%, por lo que Cuba se clasifica en la categoría de país con pleno empleo; esto, que sin lugar a dudas es un logro importante, no constituye la finalidad última, que no es precisamente tener un empleo, sino que su ejercicio contribuya al interés social y personal en términos de superación, condiciones de trabajo, participación en las decisiones y medios de vida.

1.1.2 Fundamentos de la política de empleo en Cuba.

De acuerdo con Viamontes Guilbeaux (2005) los fundamentos de la política de empleo cubana se hallan en tres principios constitucionales:

- 1) Garantía del empleo, previsto en el art. 9 inciso b), pleca primera de la Constitución de la República (CR): “que no haya hombre o mujer, en condiciones de trabaja, que no tenga oportunidad de obtener un empleo con el cual pueda contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus propias necesidades”.
- 2) Igualdad ante el empleo: el art. 43 pleca primera de la CR establece que “El Estado consagra el derecho conquistado por la Revolución de que los ciudadanos, sin distinción de raza, color de la piel, sexo, creencias religiosas, origen nacional y cualquier otra lesiva a la dignidad humana...tienen acceso, según méritos y capacidades, a todos los cargos y empleos del Estado, de la Administración Pública y de la producción y prestación de servicios”.
- 3) Armonía del interés individual con el social: este principio está refrendado en el art. 45 que establece que “El trabajo en la sociedad socialista es un derecho, un deber y un motivo de honor para cada ciudadano.... (y) al proporcionarlo se atienden las exigencias de la economía y la sociedad, la elección del trabajador y su aptitud y calificación....”

1.1.3 Objetivos de la política de empleo en Cuba.

Entre los objetivos de la política de empleo en nuestro país se encuentran los siguientes: (Colás y López, 2008)

- Crear empleos productivos sostenibles. El tipo de empleo al que debería aspirar una política depende de las condiciones nacionales. Por ejemplo, el que el tipo de empleo necesario a corto plazo sea altamente calificado o no sea dependerá de condiciones nacionales, tales como, el nivel de desarrollo económico, el nivel de educación y de capacitación y así la proporción entre personas sin calificación y personas calificadas y el tipo de ventajas comparativas con que cuenta o que podría desarrollar el país.
- Elevar el nivel de vida a través de política que generen empleos más productivos y de mejor calidad así como que mejoren la distribución de ingresos en la economía.

- Adaptar las calificaciones de las personas a los requisitos de los empleados actuales y de los que van apareciendo.
- Conseguir empleo para los desempleados mediante incentivos apropiados.
- Orientar las inversiones públicas y privadas, así como la ayuda internacional hacia las áreas más productivas.

Actualmente con la implementación de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y de la Revolución aprobados en el VII Congreso del Partido Comunista de Cuba se abordan en materia de empleo los siguientes aspectos:

139. Rescatar el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como vía principal para generar productos y servicios de calidad e incremento de la producción y la productividad, y lograr la satisfacción de las necesidades fundamentales de los trabajadores y su familia.

140. Favorecer la incorporación al empleo de las personas en condiciones de trabajar, como forma de contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades.

141. Ampliar el trabajo en el sector no estatal, como una alternativa más de empleo, en dependencia de las nuevas formas organizativas de la producción y los servicios que se establezcan.

142. El incremento de los ingresos en el sector empresarial será según la creación de la riqueza y las posibilidades económico-financieras de las empresas, promoviendo la evaluación sistemática de sus resultados de conjunto con el movimiento sindical. En el presupuestado se hará gradualmente, en correspondencia con las prioridades que se establezcan y las posibilidades de la economía.

143. Proyectar la formación de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, a mediano y largo plazos.

Epígrafe I.2 La política de empleo en el Código de Trabajo cubano y el desarrollo social.

La promulgación en la República de Cuba de la Ley No. 116 de fecha 20 de diciembre de 2013, puso en vigor un Código de Trabajo que complementa los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución en su finalidad de atemperar la gestión de la economía cubana a las nuevas condiciones imperantes en el ámbito social nacional e internacional. (Estudios de Desarrollo Social, 2016:4V)⁵

La Ley No. 116 de 20 de diciembre de 2013, estableció el nuevo Código de Trabajo, pues el anterior databa de 1984, por lo que sus disposiciones eran inoperantes para enfrentar las nuevas condiciones de producción, socialistas aún, pero con los matices resultantes de complejos períodos económicos. La flexibilización de la iniciativa no estatal para vincularse laboralmente fue

⁵ Los párrafos que siguen no se referencian porque fueron tomados de la Revista de Estudios de Desarrollo Social: Cuba y América Latina, 2016:4V.

la opción seleccionada.

El Código de Trabajo en su artículo 21 plantea que el empleador contrata directamente a los trabajadores en correspondencia con las necesidades de la producción y los servicios. Además cuando resulte necesario cubrir una plaza, efectúa convocatoria. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social puede asignar para su contratación a determinadas personas por interés estatal o social, en correspondencia con las necesidades de las entidades.

El Reglamento de este Código regula los procedimientos para el cumplimiento de lo establecido en este artículo. En el artículo 4 del Reglamento se plasma que las entidades presentan a las direcciones de Trabajo municipales la información de las plazas vacantes que han determinado cubrir con personal ajeno a la entidad.

Dentro de las acciones en pos de la estabilidad económica y de garantizar los recursos para la subsistencia de los individuos, se viabiliza el ejercicio del trabajo por cuenta propia para determinados sectores, quizás los que menos interferían en el completamiento de las plantillas de las entidades estatales; a saber: jubilados, amas de casa y aquellos subsidiados y excedentes no vinculados laboralmente por razones ajenas a su voluntad. Se gestaba entonces un paralelismo entre las formas de acceder al empleo: estatal y no estatal.

Un logro conducente al desarrollo social y cumplimiento de los objetivos de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo del nuevo Código es la prohibición del trabajo infantil. Se establece en 17 años la edad para poder concertar un contrato de trabajo, exceptuando los casos de jóvenes con 15 ó 16 años los que pueden ser sujetos de una relación de trabajo, cuando cuenten con las autorizaciones de los padres tutores, la del director de la entidad laboral donde se pretenda contratar, así como la del Director Municipal de Trabajo. La emisión de la voluntad de los facultados para emitir su consentimiento es válida cuando se funda en la presencia de uno de los requisitos que taxativamente relaciona la norma de trabajo en su artículo 86 del Decreto No. 326 de 12 de junio de 2014, Reglamento del Código de Trabajo.

En la consecución del empoderamiento de la población se autorizó en el año 2009 y permanece en el nuevo Código de Trabajo la autorización para la realización del pluriempleo, es decir, la posibilidad de contratarse en más de una entidad laboral, una vez que hayan cumplido las obligaciones pactadas con su empleador principal. En este particular la Ley prevé una excepción relativa a la imposibilidad de que determinados trabajadores puedan vincularse en más de una actividad laboral.

Epígrafe I.3 Fluctuación Laboral.

La palabra fluctuación proviene del latín fluctuari o fluctuare, que significa agitarse de un lado para otro; en lo referente a la fluctuación de personal o "Rotación del Personal", "Inestabilidad Laboral", "Movilidad del Personal" entre otras como también se conoce, se relaciona por lo general al movimiento de altas y bajas que ocurren en la fuerza laboral de la empresa. (Duran, 2007)

Según Chiavenato (1999), el término rotación de recursos humanos se usa para definir la fluctuación de personal entre una organización y su ambiente; que en otras palabras es el intercambio de personas entre la organización y el ambiente es definido por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización. Por tanto la movilidad laboral se puede definir como la cantidad de personas que ingresan y se desvinculan de una organización o empresa determinada, aunque es necesario aclarar que también existe movilidad laboral interna, pues cuando es de interés de la organización que el trabajador se mueva hacia otro puesto de trabajo dentro de la misma organización también es un síntoma de movilidad laboral o cuando la persona determina que se moverá hacia otro puesto de trabajo dentro de la misma unidad por decisión propia, también existirá movilidad laboral.

Como en los demás países del mundo, en Cuba también existe movilidad laboral, la cual es tratada con el mismo concepto, pero no con los mismos términos, pues en nuestro país a la movilidad laboral se le denomina fluctuación laboral. (Instituto de Estudios e Investigación del Trabajo, 2000)

Para Arias (1990), la rotación del personal es el ingreso y el egreso de personas en la organización.

Se entiende por fluctuación de personal la relación que se establece entre el conjunto de personas que ingresan y salen de la organización, ya sea voluntaria o involuntariamente; comprende además el conjunto de cambios de los puestos de trabajo, tanto a la entrada como a la salida. (Ulloa, 2006)

Uno de los problemas que actualmente viene preocupando a los ejecutivos del área de los recursos humanos de las organizaciones es exactamente la intensificación de las salidas o pérdidas de recursos humanos, pues provocan la necesidad de compensarlos mediante la intensificación de entradas. En otros términos, las desvinculaciones de personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que mantenga el nivel de recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema. A ese flujo de entradas y salidas de personal se le da el nombre de rotación de personal. (Castellanos, 2006)

Las salidas pueden ser por diversas causas, según García (1985), se pueden agrupar de la forma siguiente:

- Bajas biológicas o inevitables: Son aquellas salidas relacionadas con el término de la vida laboral de las personas; esto se refiere a las bajas que se producen en la empresa por motivos de muerte, jubilación e incapacidad para el trabajo.
- Bajas socialmente necesarias: En esta categoría se encierran aquellas bajas que se mueven principalmente por razones de necesidades sociales y sobre las cuales la

empresa no puede o no debe ejercer influencia para su disminución. Es cuando se le debe dar baja a un empleado por haber cometido un acto ilegal como fraude, robo, etcétera.

- Bajas por motivos personales: Son aquellas bajas promovidas por voluntad del trabajador y causadas por la incidencia de factores propios de su vida personal.
- Bajas por motivos laborales: Son aquellas bajas promovidas por los propios trabajadores, pero por razones como: motivos salariales, afectación de las condiciones ambientales anormales, laborar en tareas no acordes con la calificación poseída o con los intereses profesionales u otros similares, no cumplir con el perfil y competencias que se requieren en la organización. Su investigación es de sumo interés, pues se ponen al descubierto los aspectos que afectan a la fuerza de trabajo y es en ella donde están mayores posibilidades de acción para su reducción.
- Bajas por decisión de la propia empresa: Son aquellas bajas donde la decisión es tomada por la empresa y no por el trabajador, y a las cuales tiende a concedérsele un carácter positivo o favorable para el trabajo de la empresa, se agrupan las bajas por motivos de despido, por indisciplinas, ruptura de contratos, por ineptitud o falta de idoneidad para el puesto, separaciones por racionalización, o vencimiento del plazo de contrato.

Las salidas que ponen de manifiesto una ineficiente gestión de los recursos humanos son las relacionadas con los motivos personales y laborales aunque en algunas de nuestras organizaciones existe una tendencia a reflejar estas salidas como decisión del trabajador ocultando el verdadero motivo de las salidas, tergiversando así la situación real, en otros casos es el propio trabajador el que oculta el motivo real de su salida con el único fin de poder marcharse lo más rápidamente posible y de esta forma no perder el nuevo empleo que ha encontrado. (Chiavienato, 2012)

1.4 Formas de Fluctuación Laboral.

La rotación o fluctuación laboral puede ser **real o potencial**.

Se entiende por fluctuación **real** la salida consumada ante lo cual no se puede tomar alguna medida pues el trabajador ya se ha marchado. La misma puede tomar para su medición los registros de personal que existen en la organización. (Gómez, 2012)

La fluctuación laboral real puede ser externa o interna.

La fluctuación laboral real es externa, cuando el movimiento se produce hacia una organización ajena al sector de origen, donde el individuo ha recibido su sistema de entrenamiento profesional básico. (Navarro, 2012)

La fluctuación laboral real se considera interna, cuando el movimiento se produce de una unidad laboral a otra dentro del sector de procedencia, sin cambios esenciales en el contenido y dinámica de trabajo.

La fluctuación potencial está relacionada con el deseo latente del trabajador de abandonar su centro de trabajo en un momento dado, el cual no se ha hecho efectivo por no haber encontrado el empleo que reúna los requisitos que desea y que se corresponda con sus expectativas, pero la posibilidad del abandono permanece oculta entre ellos y se materializará o no, de acuerdo con la dinámica de las condiciones y motivaciones de cada trabajador deseoso de abandonar su centro de trabajo. Su forma de detección es a través de encuestas o entrevistas. (Jáuregui, A. 2013).

Según García (1985), en la rotación del personal hay dos elementos a los cuales se le debe prestar gran atención: la fluctuación potencial y las transferencias internas.

Se entiende por transferencias internas el conjunto de movimientos de entradas y salidas producidas entre las distintas áreas organizativas de la propia empresa y que no afectan su plantilla total. (Lozano, 2014)

El control de ambos elementos es muy importante pues el estudio de la fluctuación potencial permite determinar las causas por las cuales algunos trabajadores desean marcharse de la organización por lo que puede resultar preventiva respecto a la fluctuación real pues conociendo las mismas se puede trabajar en la búsqueda de soluciones y lograr que esos trabajadores no causen baja de la organización pues en la mayoría de los casos constituyen los más capaces y calificados; con relación a las transferencias internas su control e investigación resulta de importancia, pues con estos movimientos no solo se contribuye a reducir la fluctuación externa de personal sino que se solucionan necesidades internas de fuerza de trabajo. (Alhama, R. 2015).

En sentido general se puede expresar que, en la fluctuación laboral, la fluctuación potencial es más dañina que la fluctuación real; en términos económicos se refleja de manera particular en la productividad del trabajo y los costos de producción sufren mucho al pagarse por trabajo no hecho, es decir se paga por "presencia ausencia"; en términos sociales conspira contra el buen clima laboral del grupo. Esa fluctuación potencial es más difícil de determinar, a veces para su determinación se incluyen en las encuestas preguntas expresas tales como:

- ¿Quiere trasladarse? ¿Cuál será el motivo principal de su decisión?
- De influirle negativamente algo en su actividad laboral, ¿cuál es el motivo principal de su insatisfacción? (Cuesta , 2005)

Causas que provocan la fluctuación laboral en las organizaciones.

Entre las principales causas que provocan la fluctuación de la fuerza laboral en las entidades se encuentran: (Amador, 2014)

1. Las relacionadas con las motivaciones personales, tales como:

- Atención a niños pequeños y otros familiares.
- Problemas de vivienda.
- Lejanía del centro de trabajo.
- Carencia de círculos infantiles o semi-internados.
- Inconveniencia con el horario de trabajo.

2. Las referidas a problemas con el centro de trabajo:

- Trabajar fuera de su especialidad o profesión.
- Inconformidad con el salario.
- Falta de estímulo.
- Escasa posibilidad de superación.
- Inconformidad con los métodos de dirección.
- Deficiente organización del trabajo.
- Deficientes condiciones de trabajo.
- Falta de medios de protección.
- Mala relación jefes- subordinados.
- Alimentación precaria.
- Poca participación en la toma de decisiones.
- Otras no detalladas.

3. Motivadas por la disciplina laboral.

- Sanción laboral.

Investigaciones realizadas sobre la fluctuación laboral, han demostrado que una de las causas más comunes que puede generar la rotación del personal en una entidad es la insatisfacción laboral.

Los efectos de la fluctuación laboral en las organizaciones

a- Efectos negativos:

- Disminución en la producción y productividad en el trabajo.
- Incremento de los costos por reclutamiento y selección.
- Incremento del ausentismo. Incremento de la impuntualidad. Por la realización de trámites en busca de otros empleos.
- Disminuye la calidad.
- Disminuye el aprovechamiento de la jornada laboral.
- Incremento de los accidentes de trabajo.
- Poca motivación en el trabajo, por lo que el trabajador no realiza el mismo con la calidad requerida.

b- Efectos positivos:

- Se logra una mejor utilización de la calificación del trabajador, la cual puede llegar a invertirse en ramas, empresas y puestos donde sea en realidad necesaria.
- El trabajador puede lograr una mayor satisfacción y desarrollo personal, vinculado a las nuevas condiciones de trabajo y vidas obtenidas con su movimiento.
- Una fluctuación acentuada es un indicador para la dirección de que algo anda mal allí donde se presenta y, se convierte en un elemento de presión para la búsqueda de soluciones a los problemas laborales que afectan a los trabajadores.
- La salida de trabajadores de la empresa es, en determinados casos, un medio para economizar y mejorar la calidad de los recursos humanos. Cuando esta se produce por racionalizaciones de personal o a causa de la baja de trabajadores incompetentes o indisciplinados tienen, sin duda alguna, un carácter positivo para la empresa.
- La fluctuación del personal implica la incorporación de nuevos trabajadores quienes pueden traer consigo conocimientos, experiencias e ideas de utilidad, así como criterios y opiniones diferentes.

Costo de la fluctuación laboral para las organizaciones.

Gestionar la retención de las personas que hacen las mejores contribuciones a la empresa, o propician el aporte de otros dada su experiencia y relaciones, es una tarea que requiere primero sensibilidad respecto al costo de perderlas. Por tanto, se puede expresar que al marcharse un trabajador, la entidad incurrirá en alguna medida en los siguientes costos. (Curbelo et al., 2015)

- Costo de los conocimientos perdidos y la imposibilidad de usarlos.
- Costo de redistribución de funciones debido a la plaza vacante.
- Costo de reclutamiento y selección.
- Costo de integración.
- Costo de formación.
- Costo de baja productividad inicial.

Entre los costos que implican la rotación de personal se encuentran los primarios y secundarios.

Los costos primarios de la rotación del personal se relacionan directamente con el retiro de cada empleado y su reemplazo por otro; incluyen:

- Costo de reclutamiento y selección.
- Costo de registro y documentación.
- Costo de ingreso.
- Costo de desvinculación.

Los costos secundarios son aquellos que abarcan aspectos intangibles, difíciles de evaluar en forma numérica porque sus características son cualitativas en su mayor parte. Están relacionados de manera indirecta con el retiro y el consiguiente reemplazo del trabajador y se refieren a los efectos colaterales inmediatos de la rotación:

- Efectos en la producción.
- Efectos en la actitud de personal.

- Costo extra laboral.
- Costo extra-operacional.

Epígrafe I.5 Principales Indicadores para el cálculo de la fluctuación laboral.

La fluctuación laboral es una variable tangible que puede cuantificarse a través de disímiles expresiones, las cuales permiten conocer los índices de fluctuación real y potencial en la organización. (Villa Hernández, 2009)

- **Índice de fluctuación general (IFG)**

$$\text{IFG} = \frac{\text{S}}{\text{P}} \times 100$$

Donde:

S: Salidas o bajas

P: Promedio de Trabajadores.

Este indicador refleja el peso específico de las salidas en el promedio de trabajadores y existen diversos criterios para evaluarlo. Algunos autores lo consideran negativo cuando el índice excede el 15 %; otros autores como Pablo García (1985), expresan que debe oscilar entre el 5 y el 7 %; Chiavenato (1990), no establece algún límite.

- **Coefficiente de fluctuación particular (KFi)**

$$\text{KFi} = \frac{\text{Si}}{\text{TSi}} \times 100$$

Donde:

Si: Salidas por causa i.

TS: Total de Salidas.

Este coeficiente refleja el peso específico que tiene el motivo de la baja en el total de bajas de la organización, por lo que permite determinar el motivo que más está afectando a la institución.

- **Índice de fluctuación verdadero (IFV)**

$$\text{IFV} = \frac{\text{BML} + \text{BMP}}{\text{P}} \times 100$$

Donde:

BML: Bajas por motivos laborales.

BMP: Bajas por motivos personales.

P: Promedio de trabajadores.

Este indicador refleja el peso específico que tienen las bajas por decisión del trabajador en el promedio de trabajadores. El grupo de investigadores del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo de Cuba, avalado por el Grupo Nacional de Perfeccionamiento Empresarial, determinan el índice de fluctuación laboral real, considerando sólo el total de bajas por fluctuación.

En la mayoría de las empresas existen puestos de trabajo considerados como críticos, pues en un período corto de tiempo han sido ocupados por un gran número de trabajadores. Para las

empresas es de vital importancia detectar dichos puestos, por lo que resulta necesario calcular su coeficiente de rotación a través de la siguiente expresión:

$$\text{Krpti} = \frac{\text{B}}{\text{P}} \times 100$$

Donde:

Krpti: Coeficiente de rotación del puesto de trabajo.

B: Número de bajas ocurridas en el puesto de trabajo en un período.

P: Personas que han ocupado el puesto de trabajo en un período.

Fluctuación Laboral Potencial.

Para detectar la fluctuación potencial, una de las vías más importantes que se emplean son las encuestas por las entidades a través de las cuales se puede conocer las causas que originan el descontento entre los trabajadores y dan origen al deseo de cambiar de lugar de trabajo.

Para la medición de la fluctuación potencial se puede emplear el mismo sistema de la fluctuación real.

El estudio de la fluctuación potencial reviste mucha importancia porque permite prever las causas que pueden dar lugar a que esta se materialice y tomar las medidas para evitarlo.

Una vez identificados la cantidad de trabajadores que desean abandonar su trabajo actual por diferentes motivos a través de encuestas, entrevistas, se puede detectar el índice de fluctuación potencial, para poder de esta manera tomar las correspondientes medidas.

Índice de fluctuación potencial (IFP)

$$\text{IFP} = \frac{\text{FP}}{\text{P}} \times 100$$

Donde:

FP: Fluctuantes Potenciales.

P: Promedio de trabajadores.

Este indicador permite tener un cálculo aproximado sobre la cantidad de empleados que desean abandonar su trabajo actual y la amenaza que esto pudiera ocasionar a las organizaciones.

Evaluación económica de los efectos de la fluctuación de la fuerza de trabajo.

En el marco del estudio de la fluctuación de la fuerza de trabajo surge el problema objetivo de la evaluación económica de este fenómeno, que está expresado en función de las pérdidas que el mismo ocasiona en los distintos niveles en que se manifiesta.

Es necesario especificar que estas pérdidas, pueden en su manera, expresarse como volumen de producción dejado de realizar en un determinado tiempo o en fondo de tiempo dejado de laborar y a su vez, estas unidades pueden considerarse en dinero o en términos físicos de producción.

La fórmula que se puede emplear para el cálculo de las pérdidas, expresadas en valor, derivadas de la fluctuación de los trabajadores es la siguiente:

$$\text{PEF} = \text{PDT} * \text{HDF}$$

Donde:

PEF = Pérdidas económicas por fluctuación.

PDT = Productividad diaria del trabajador.

HDF = Hombres-días perdidos por fluctuación.

Los hombres días perdidos por fluctuación serían:

HDF= Promedio días perdidos por fluctuación x Número de personas que fluctuaron.

Según estudios realizados ha quedado demostrado que: (Sánchez, Ramírez, 2009)

1. Existe una tendencia al aumento de la fluctuación laboral de las mujeres respecto a los hombres.

2. Tendencia de las personas con mayor calificación a moverse con mayor frecuencia.

3. Las principales causas o motivos de la fluctuación laboral están relacionados con los problemas laborales que enfrentan los trabajadores en cada una de las empresas o centros de trabajos, entre los que se pueden destacar:

- Trabajar fuera de su especialidad o profesión.
- Inconformidad con el salario, específicamente en las plazas de su categoría técnica o dirigente por baja categorización de la empresa.
- Falta de estímulos.
- No existencia de sistemas de pagos que estimulen al trabajador ya que los que existen solo distribuyen por igual entre todos sin diferenciar resultados de trabajo.
- Tendencia a la fluctuación a otros sectores de la economía que tienen mejores condiciones salariales y de trabajo.

2. Evaluación de la fluctuación laboral en el sector empresarial de la provincia Guantánamo.

En este capítulo se hace un diagnóstico respecto al comportamiento de la fluctuación laboral en el sector empresarial de la provincia de Guantánamo y su incidencia para el cumplimiento del plan de la economía respecto a los indicadores de la categoría empleo-salario así como su incidencia respecto al comportamiento de los principales indicadores considerados como directivos, límites, máximos, entre otros en los últimos 5 años. Al realizar el diagnóstico y evaluación del comportamiento de la fluctuación laboral se tomaron como muestras para el estudio a tres empresas del sector empresarial de la provincia de Guantánamo, pertenecientes al Consejo de Administración Provincial (CAP), dos de ellas se encuentran en perfeccionamiento empresarial (Construcción e Industria Alimentaria) las que son de gran importancia para el desarrollo de la economía en la provincia debido al objeto social de estas y de las características de las mismas:

Empresa Provincial de la Construcción Guantánamo, Empresa Provincial Industrias Locales Varias Guantánamo y la Empresa Provincial de la Industria Alimentaria. Los datos tomados respecto al comportamiento de la fluctuación laboral fueron tomados de informaciones brindadas por parte de la ONEI Provincial de Guantánamo y la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social Guantánamo (DPT).

De acuerdo a la Resolución No. 158/2018 del Ministerio de Finanzas y Precios se aprueba y pone en vigor para la elaboración del Plan 2019, las instrucciones identificadas como Indicaciones Metodológicas para la elaboración del Plan de la Economía Nacional, proyecto de la propuesta de este plan que debe garantizar el cumplimiento de las directivas aprobadas. En dicha Resolución se aprueba y establece los indicadores de eficiencia económica-financiera a utilizar por las empresas que se miden en las entidades para el cumplimiento del plan los que son los siguientes:

- Ventas Netas Totales
- Utilidad antes de Impuesto
- Ventas con destino a la exportación de bienes y servicios.
- Gasto total por peso de Ingreso total
- Gasto de salario/VAB
- Utilidad del período antes de Impuesto/VAB
- Valor Agregado Bruto (VAB)
- Productividad del trabajo
- Salario Medio
- Fondo de Salario
- Promedio de Trabajadores
- Correlación Salario Medio /Productividad
- Índice Rotación de Inventarios

Estos indicadores se clasifican de la siguiente manera:

- **Directivos:** aquellos que deben cumplirse al cien por ciento (Encargo Estatal, Ventas Netas Totales, Ventas con destino a la exportación de bienes y servicios, utilidad antes de impuestos)
- **Directivos mínimos:** durante su ejecución pueden sobre cumplirse, por estar asociados a la eficiencia y mejor uso de los recursos (Gasto de salario por peso de valor agregado bruto, Utilidad antes de impuesto por peso de valor agregado bruto, Gasto total por peso de Ingreso total).
- **Otros indicadores,** son informativos y constituyen soporte de los indicadores directivos aprobados y de los análisis de la eficiencia del plan (Valor Agregado Bruto, Productividad del trabajo, Salario Medio, Fondo de Salario, Promedio de Trabajadores, Correlación Salario Medio /Productividad, Rotación de Inventarios)

De igual manera se establecen los indicadores medibles para el cumplimiento en el Plan de la Economía de la categoría empleo y salarios los que reflejan el uso racional de la fuerza de trabajo y el incremento del fondo de salarios en el sistema empresarial, los que responden al crecimiento de los indicadores directivos mínimos, establecidos en la Resolución No. 6 de 2016, comparados contra el real del año anterior y el estimado del año actual.

2.1 Indicadores de la categoría empleo- salario a medir en el sistema empresarial:

- Promedio de trabajadores
- Productividad del trabajo por el VAB
- Fondo de salarios
- Salario medio mensual
- Gasto de salario por peso de VAB
- Correlación salario medio productividad.

Descripción de los indicadores.

Promedio de trabajadores: Es el número de trabajadores que como promedio diario en el año llevan a cabo las funciones de la organización y reciben por ello el salario, sobre la base de las formas y sistemas de pago que se aplican en la misma. Se determina a partir de las Indicaciones metodológicas del Sistema de Información Estadística Nacional de la ONEI y para su planificación se tendrá en cuenta entre otros aspectos lo siguiente:

1. En el sistema empresarial, los incrementos responderán solo a la puesta en explotación de nuevas capacidades productivas o de servicios. En la fundamentación del plan se detallarán las empresas que incrementan, las nuevas capacidades y el momento del año en que se prevé su incorporación al plan.

Productividad del trabajo a partir del VAB=valor agregado bruto / promedio de trabajadores

Al proyectar la productividad del trabajo con relación al real del año anterior y estimado del año actual debe tenerse en cuenta:

1. Incremento y mayor crecimiento que el del salario medio en correspondencia con las directivas aprobadas.
2. Los procesos de reordenamiento laboral.
3. La introducción de medidas de organización del trabajo y de cambios técnicos y tecnológicos.
4. El nivel alcanzado en las empresas y unidades de similar naturaleza y condiciones de trabajo.
5. Cumplimiento de las normas de trabajo y de consumo.

Valor Agregado Bruto: Se calcula según la metodología del Ministerio de Finanzas y Precios, EFE - 5926 - 04 Estado de Valor Agregado Bruto.

Fondo de Salarios: Remuneraciones en CUP que el empleador planifica pagar en el año a los trabajadores, en correspondencia con la complejidad, cantidad y calidad del trabajo, de acuerdo con la forma de pago que se prevé aplicar.

Para su planificación se consideran entre otros los aspectos siguientes:

1. Las remuneraciones por concepto del salario escala, pagos adicionales legalmente aprobados, pagos por la aplicación de sistemas de pago a destajo y por resultados, incluido el 9.09% correspondiente a las vacaciones anuales pagadas por cada uno de estos conceptos.
2. El salario escala y los pagos adicionales se corresponderán con la proyección del promedio de trabajadores.

Salario medio mensual: Es el importe del salario que se prevé como promedio mensual por un trabajador. Se calcula dividiendo el fondo de salarios planificado para el año entre el promedio de trabajadores, entre 12 meses.

SM = (Fondo de salarios/Promedio de trabajadores)/12

Gasto de salario por peso de VAB: Es el indicador directivo máximo para la distribución del salario. Es el resultado de dividir el fondo de salarios entre el valor agregado bruto, para las empresas estatales y sociedades mercantiles 100 % cubanas y las oficinas centrales de las organizaciones superiores de dirección empresarial (OSDE). **Este gasto será inferior al real del año anterior y al estimado del año actual como resultado del cumplimiento de la directiva aprobada.** Cuando de forma excepcional, asociado a la aprobación de transformaciones organizativas, cambios en la estructura de la producción y los servicios u otra medida que impacte en su valor, el indicador sea superior se precisará en la fundamentación.

Correlación salario medio productividad: Es el resultado de la división entre los índices de crecimiento del salario medio y la productividad del trabajo.

Conclusiones

Teniendo en consideración el objetivo propuesto de la investigación y sobre la base de los resultados obtenidos en el diagnóstico y evaluación de la fluctuación laboral se emiten las siguientes conclusiones:

1. La U/P Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social Guantánamo y sus respectivas direcciones municipales no realizan análisis y estudios de la fluctuación laboral siendo esta una herramienta que permite estudiar, analizar, controlar y evaluar la movilidad laboral de la fuerza de trabajo por secciones económicas, nivel educacional, calificación.
2. En cuanto a la principal causal de salidas del personal que afecta actualmente a la provincia y el municipio no se cuenta con un registro que permita conocer los principales motivos por los cuales el trabajador causa baja de las entidades.
3. La variable fluctuación laboral provoca considerables pérdidas económicas en el municipio las que afectan la producción y los servicios de la localidad.

Recomendaciones

Teniendo en consideración las conclusiones arribadas en este trabajo, se hacen necesarias las siguientes recomendaciones para erradicar las irregularidades detectadas y mejorar la situación de la entidad:

1. Realizar estudios y diagnósticos correspondientes por parte de la DPT Guantánamo del comportamiento de la fluctuación laboral (real y potencial) en el territorio, no solo para conocer el comportamiento de la demanda de la fuerza de trabajo calificada sino para poder evaluar sus efectos de manera socio-económica a través del cálculo de sus diferentes indicadores por secciones económicas, categoría ocupacional, sexo, calificación, grupo de edades, entre otras.
2. Analizar con mayor profundidad las causales que originan las salidas de personal en las entidades ya que algunas de ellas no especifican los motivos concretos de la baja de la fuerza laboral en los diferentes organismos por lo que en ocasiones no se puede conocer si las salidas constituyen motivos personales o laborales.
3. Incluir como un indicador estadístico que mida el comportamiento de la economía de la provincia la variable fluctuación laboral ya que este ocasiona pérdidas económicas en las organizaciones y mide la calidad de la productividad del trabajador.

Bibliografía

- Alhama, R. (2015) Midiendo el impacto de la Gestión de Recursos Humanos.
- Amador, J.P. (2014) Administración.
- Anaís Camila (2015). Población económicamente activa e inactiva.
- Arias Galicia, Fernando (1990). Administración de Recursos Humanos. Editorial Trillas.
- Campos, J. C. (2004) Políticas Públicas de Empleo en Cuba. La respuesta a la crisis.
- Castellanos Cruz, R. (2006). Retener el capital humano.
- Claros D., Páramo P. S., Niño E. y Julve J. (2016). ¿Qué es la población inactiva?
- Colás Griñán y López Díaz (2008): "La política de empleo en Cuba".
- Coraggio J. L. (2002) "La propuesta de economía solidaria frente a la economía neoliberal".
Exposición realizada en la Conferencia sobre Economía Solidaria dentro del Eje I: La producción de riquezas y la reproducción social. Foro Social Mundial, Porto Alegre.
- Cuesta Santos, A. (2005) Tecnología de Gestión de Recursos Humanos. 2da ed. corregida y ampliada. La Habana. ISPJAE, Editorial Academia.
- Curbelo Tribicio I., Luna Hernández C., Peña Hernández H. y Francisco Miranda E. (2015) Las principales causas y efectos de la fluctuación laboral en Cuba.
- Chiavenato I. (1999) Administración de Recursos Humanos. Quinta Ed. México McGraw Hill.
- Chiavenato I. (2012) Gestión del talento Humano. Editorial Mc-Hill. Colombia

- Decreto –Ley No. 326/2014. Reglamento Código de Trabajo.
- Duran Latourt, C. M. (2007) Análisis de la fluctuación laboral en el Hospital Clínico Quirúrgico "Lucia Iñiguez Landin". Tesis de Maestría, Hospital Clínico Quirúrgico "Lucia Iñiguez Landin".
- García Sehwerert, P. (1985). La Fluctuación del personal en la Empresa. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales.
- Glejberman D. (2012) Conceptos y definiciones PEA, empleo. Proyecto RECAP.
- Gómez, D. (2012). La Rotación de Personal.
- Gutiérrez, J. (2004) Geografía Económica y Social. Editorial Pueblo y Educación. La Habana.
- Hernández Villa (2009) Rotación del Personal.
- Jáuregui, A. (2013) Productividad y Competitividad.
- Ley No.113/2013.Código del Trabajo.
- Lozano, M (2014). Administración y Organizaciones.
- Navarro Fernández. (2012) Factores socio laborales que caracterizan la fluctuación laboral real en el Hospital Calixto García. Tesis en opción al grado científico de máster.
- Nicolau, J. L. (1999) La Problemática del Empleo en San Miguel del Padrón. Diagnóstico a los Servicios de Empleo. Departamento de Estudios Laborales. CIPS.
- Romero, J. L. (1997) La problemática del empleo en Cuba y los elementos de precariedad que incorpora.
- Rodríguez Ferrer, Y. y Páez Paredes M. (2016) Revista: Desarrollo social y política de empleo a propósito del Código de Trabajo cubano. (4v). Universidad de Pinar del Río "Hermandades Saíz Montes de Oca", Cuba.
- Ulloa, A. (2006) Fluctuación Laboral.
- Vázquez Vázquez J. D. (2005) La migración internacional como estrategia de reproducción familiar en la región oriente de Tlaxcala.
- Viamontes Guilbeaux, E. de la C. (2005) Derecho Laboral cubano. Teoría y Legislación. (Vol. 1). La Habana: Editorial Félix Varela.

Referencias Bibliográficas

- Pérez Porto Julián y Merino María. Publicado: 2010. Actualizado: 2013.
Definicion.de: Definición de tasa de empleo (<https://definicion.de/tasa-de-empleo/>)
www.trabajadores.cubaweb.cu/fijos/cuba/humanosderechos/derechosdefendemos/el-empleo.htm
www.cubaminrex.cu/mirar.cuba/sociedadreduccion%20de%20la%20tasa%20desempleo%20tc.htm
<http://www.dosideas.com/reflexiones/170-rotacion-de-personal.html>
[_http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero 1/3\(1\) 65-99_2008.pdf](http://www.spentamexico.org/revista/volumen3/numero%201/3(1)%2065-99_2008.pdf)