

07

Fecha de presentación: Octubre 2020

Fecha de aceptación: Diciembre 2020

Fecha de publicación: Enero, 2021

SISTEMA DE ACCIONES PARA CONTRIBUIR AL INCREMENTO DE LA FUERZA LABORAL ACTIVA EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN EN CIENFUEGOS

SYSTEM OF ACTIONS TO CONTRIBUTE TO THE INCREASE OF THE ACTIVE LABOR FORCE IN THE CONSTRUCTION SECTOR IN CIENFUEGOS

Olga Lourdes Vila Pérez¹

E-mail: ovila@ucf.edu.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1385-9629>

Alexander Brito Brito²

E-mail: alexander.cfg@anec.cu

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8071-3726>

¹ Universidad de Cienfuegos "Carlos Rafael Rodríguez". Cuba.

² Asociación de Economistas de Cuba. Cienfuegos. Cuba.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Vila Pérez, O. L., & Brito Brito, A. (2021). Sistema de acciones para contribuir al incremento de la fuerza laboral activa en el sector construcción en Cienfuegos. *Revista Científica, Cultura, Comunicación y Desarrollo*, 6(1), 41-49.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo diseñar un sistema de acciones para contribuir al incremento de la fuerza laboral activa en el sector de la construcción en el municipio de Cienfuegos. Se examina la fuerza laboral activa en la arena internacional y en Cuba, y principalmente, en el sector de la construcción en el territorio de Cienfuegos donde se ha evidenciado una marcada disminución de la misma principalmente, en edades jóvenes. Se hace un diagnóstico de la situación actual del sector objeto de estudio, la insuficiente fuerza laboral (principalmente joven) que se necesita como reemplazo de la actualmente envejecida. Dentro de los instrumentos utilizados para efectuar el diagnóstico se encuentran la encuesta y la entrevista. Igualmente se emplea el método estadístico SPSS (versión 22.0) que favorece el análisis e interpretación de los resultados. Se utiliza el criterio de especialistas para validar el sistema de medidas. Dicho estudio promueve alternativas, que pudieran implementarse con el fin de estabilizar la fuerza laboral activa y sus desafíos en el sector.

Palabras clave:

Envejecimiento poblacional, fuerza laboral activa, diagnóstico, trabajadores, sector construcción, propuestas.

ABSTRACT

The objective of this research work is to design a system of actions to contribute to the increase of the active labor force in the construction sector in the municipality of Cienfuegos. It examines the active labor force in the international arena and in Cuba, and mainly, in the construction sector in the territory of Cienfuegos where a marked decrease has been evidenced, mainly of young workers. A diagnosis is made of the current situation of the sector under study, revealing there is insufficient labor force (mainly of young people) to replace the currently aging workforce. The survey and the interview are the main techniques used in diagnosing the present state of the problem. The SPSS (version 22.0) software was also used to facilitate the analysis and interpretation of the results. The expert's report method was used to validate the measurement system. This study puts forth alternatives that could be implemented in order to stabilize the active labor force and its challenges in the sector.

Keywords:

Population aging, active labor force, diagnosis, workers, construction sector, proposals.

INTRODUCCIÓN

Uno de los temas que en la actualidad es de gran preocupación, es la disminución de la fuerza laboral activa. En el mundo del trabajo, toma diferentes dimensiones. En la sociedad capitalista la fuerza de trabajo se convierte en mercancía e incrementa las ganancias monopolistas de manera exacerbada. Este componente de las relaciones de producción, es indispensable para la producción de bienes y servicios; de su reproducción, conocimientos, preparación, destrezas y habilidades dependerá, entre otros factores, el incremento del arsenal de la riqueza colectiva.

Mediante esta es que se realiza el trabajo como proceso. En la construcción socialista la fuerza de trabajo tiene la oportunidad de desplegar todas sus capacidades, actitudes y aptitudes en función de la producción y el progreso social.

En los últimos años se ha elaborado una abundante literatura sobre esta temática, y los retos que contrae en esta etapa de la construcción socialista. Se han aplicado varias políticas y acciones en función de desatar las fuerzas productivas de la sociedad cubana actual, pero aún quedan insatisfacciones para lograr este cometido. En la actualidad, en varias ramas y sectores existe demanda de trabajadores para afrontar las diversas actividades; ello afecta el cumplimiento de los planes y las políticas a implementar.

El artículo propone como objetivo diseñar un sistema de acciones para contribuir al incremento de la fuerza laboral activa en el sector de la construcción en el municipio de Cienfuegos. En el mismo se exponen los elementos conceptuales fundamentales de la fuerza laboral a nivel internacional y sus particularidades en Cuba, se muestra a su vez, el diagnóstico de la situación de la fuerza laboral en el sector de la construcción, en particular la Empresa ECOING 12, lo que contribuye a establecer las estrategias para la organización de esa fuerza de trabajo para los años venideros.

La fuerza de trabajo es la condición fundamental de la producción en toda sociedad. En el proceso de producción, el hombre no sólo actúa sobre la naturaleza que le rodea, sino que desarrolla su experiencia productiva, sus hábitos de trabajo. Es una cualidad del organismo humano vivo. La existencia del hombre es la premisa obligatoria de la mercancía fuerza de trabajo.

En Cuba existen numerosos estudios sobre este tema. Los Doctores en Ciencias Económicas García Báez, & Sánchez Noda (2004), realizan estudios sobre la fuerza de trabajo y su remuneración, e incursionan, en la categoría pagos por resultados finales. De igual forma, investigadores del Instituto de Filosofía, ofrecen diversas consideraciones sobre la propiedad social y su relación con las formas de distribución, así como el papel que juegan los salarios en la construcción socialista. Entre ellos destaca en sus trabajos García Brigos, et al., (2005).

Se adiciona a ello, los realizados por el Instituto del Trabajo. Tal es el caso del investigador Alonso Arrastía (2007), quien reconoce la necesidad de un trabajo más consciente con el hombre, la necesidad de crearle condiciones de trabajo para incrementar los resultados, la eficiencia y la

productividad. También es meritorio destacar los estudios del Doctor en Ciencias Económicas, González (2003), quien parte del criterio de que la fuerza de trabajo constituye el factor fundamental de todo proceso productivo y que una adecuada atención al hombre se hace indispensable en esta etapa de la construcción socialista.

La investigadora Vila Pérez (2012); Vila Pérez & Alarcón Guerra (2017), estudian el comportamiento de la distribución con arreglo al trabajo en las condiciones de Cuba y realizan un grupo de propuestas para beneficiar al trabajador y a su familia a partir de los resultados laborales. También del Centro de Estudios de la Economía Cubana-UH tienen aportes significativos a la política laboral y salarial, las investigadoras Echevarría León & Díaz (2014); y Galtés (2017), ofrecen algunas reflexiones en cuanto a la necesaria reforma laboral y salarial en vistas a la recuperación del papel de los salarios en la nación.

De igual forma, los trabajos de diplomas de las autoras Estrada Curbelo (2017); y Suárez Íñiguez (2017), están relacionados a su vez, con la problemática de la fluctuación laboral y la situación de los sistemas de pagos como estímulo a la fuerza laboral activa, y hacen propuestas que redundan en la estabilidad de dicha fuerza.

Elementos teóricos sobre la fuerza de trabajo: Definiciones

La fuerza de trabajo (o capacidad de trabajo) es el conjunto de capacidades físicas y mentales, inherentes a todo ser humano, susceptibles de ser utilizadas para la producción de un valor de uso. Se diferencia así por del trabajo, que es la puesta en práctica de la fuerza de trabajo. Según Marx, el trabajador se presenta en el mercado como una mercancía más, como un poseedor de fuerza de trabajo que la vende a cambio de un salario (Marx, 1965).

Por su parte Lenin (1963), en su estudio acerca del triunfo del poder soviético y su papel en la nueva sociedad afirma: *“Aquí, todos los ciudadanos se convierten en empleados a sueldo del Estado, que no es otra cosa que los obreros armados. De lo que se trata es que trabajen por igual observando bien la medida del trabajo y de que ganen equitativamente por el contenido de trabajo”*. (p. 33)

Al decir de los autores de este artículo, la fuerza de trabajo es la capacidad que tiene el hombre para trabajar, y en ello, además de las características físicas y espirituales, influye de manera decisiva las destrezas, habilidades y conocimientos de que dispone, para enfrentar los procesos de producción de los bienes materiales y servicios demandados por la sociedad.

En el socialismo, la posibilidad real del individuo para ejecutar un trabajo en correspondencia con su capacidad y vocación donde esté presente la riqueza de contenido es un elemento fundamental para lograr un alto nivel de calidad de vida laboral:

- Contenido de elementos intelectuales.
- Necesidad de desarrollar iniciativas y creatividad.
- Autonomía.
- Variabilidad de situaciones.
- Dificultad, etc.

Lo abordado requiere que el trabajador ponga en máxima tensión sus capacidades, tomando en cuenta el avance de la ciencia y la técnica, la apertura de nuevas formas de gestión y con ello, el empleo, el perfeccionamiento de la planificación económico-social y el desarrollo de los métodos de orientación vocacional, entre otras cuestiones.

Es importante resaltar en relación con la fuerza de trabajo, las reflexiones realizadas por el compañero Castro Ruz (2008), a tenor del envejecimiento poblacional y su impacto en la población económicamente activa. Al respecto, señalaba lo siguiente: *“Otro asunto decisivo es que la fuerza de trabajo esté donde se necesita. Por eso les decía que cada provincia debía tener sus propios maestros, sus propios médicos, sus propios constructores, etcétera. Y como somos una sola nación, y muy unida, si algún territorio necesita alguna ayuda, de cualquier tipo y en cualquier circunstancia, la recibirá de los demás; pero el Partido, las organizaciones sociales y de masas, los órganos del gobierno provinciales y municipales tienen que pensar en esas cuestiones, y como ustedes verán, lo que queremos es que pensemos y profundicemos”*.

Uno de los desafíos que debe enfrentar la sociedad cubana actual no es solamente el envejecimiento de su población como un fenómeno objetivo y natural, sino también el impacto de este problema en la llamada población económicamente activa. Según la Oficina Nacional de Estadística e Información (Cuba. Oficina de Estadística e Información, 2011) esta categoría abarca a todas las personas que se encuentran aptas para el trabajo en el rango de edad comprendido desde los 17 años hasta la edad de jubilación y, reúnen los requisitos para ser incluidas entre las personas ocupadas y desocupadas en un período de tiempo, es decir, que tienen un empleo o lo están buscando (esto se contempla en la Ley No. 24 de la Asistencia y la Seguridad Social Cubana).

El envejecimiento poblacional ha venido aumentando la concentración de población en las edades activas mayores, de forma que actualmente el 60 por ciento de esta población la integran personas entre los 35 y 59 años. Se constató que esto es consecuencia de la disminución en el ritmo de entrada de población a la edad laboral, no solo por el descenso de la fecundidad que ha resultado en grupos de poblacionales de jóvenes menos numerosas, sino también por el efecto del aumento del número medio de años de estudios de la población del país. En este análisis se sustenta que los jóvenes, sobre todo, los universitarios que estudian 5 años-se incorporan al empleo, en un tiempo más extendido, pero con una mejor formación y nivel de calificación superior (Ramos Álvarez, 2010).

Los pronósticos de que Cuba, para el 2025 se considere el país más envejecido de América Latina y en el 2050, será uno de los más envejecidos en el mundo, solo superado por 8 países, obliga a tomar diferentes alternativas, tanto en el plano laboral como social, para garantizar el sostén de los miembros de la sociedad.

Cabe señalar que los valores alcanzados por la relación de dependencia a nivel provincial no constituyen situaciones desfavorables, sin embargo, en algunos municipios los valores del indicador -por encima de 600-apuntan hacia

una situación menos satisfactoria, sobre todo en aquellos en que el mismo se alcanza a expensas de la población senescente, como en el caso de las provincias de Ciudad de La Habana y de Villa Clara donde resulta muy marcado el proceso de envejecimiento poblacional.

En la medida que avance este proceso y se manifieste al interior de la población económicamente activa, debido a que las cohortes que ingresan a la misma son menos numerosas que las que salen o pasan a edades no activas (período post-activo), se agudizará la situación en algunos territorios (los más envejecidos) y otros presentarán comportamientos de más marcada tendencia al envejecimiento en sus indicadores. Este es el caso que dentro de los próximos años experimentará el municipio de Cienfuegos. Desde el año 2008 hasta la actualidad, las variaciones han sido más propensas a la movilidad de los trabajadores a las diferentes formas de propiedad, en la búsqueda de mayores ingresos u otros incentivos con ubicación en ramas y sectores, sin importar su nivel de calificación.

El envejecimiento poblacional ha venido aumentando la concentración de población en las edades activas mayores, de forma que actualmente el 60% de esta población la integran personas entre los 35 y 59 años. Se constató que esto es consecuencia de la disminución en el ritmo de entrada de población a la edad laboral, no solo por el descenso de la fecundidad que ha resultado en grupos de poblaciones jóvenes menos numerosas, sino también por el efecto del aumento del número medio de años de estudios de la población del país, con lo cual los jóvenes entran más tarde al empleo, aunque con una mayor formación.

Estos elementos si bien son beneficiosos como parte de la política social del país y su expresión en el bienestar de la población cubana a través de la educación, inciden en el reemplazo por la población envejecida, lo que genera una brecha entre la demanda de fuerza de trabajo necesaria y la que hoy se encuentra disponible y trabajando.

En términos demográficos, la política laboral tendrá que hacer frente al envejecimiento poblacional y como efecto, el Estado deberá garantizar el empleo a la población más joven acorde con su nivel científico profesional y aspiraciones profesionales, sobre todo, de aquellos que lo hacen por primera vez. Es imprescindible evaluar desde la dimensión demográfica la garantía de la fuerza necesaria que contribuirá al desarrollo económico y social de la localidad, por ello se procede de manera particular, al diagnóstico en la Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No 12 (ECOING 12) quien constituye el objeto de este estudio.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para el alcance de esta investigación los métodos utilizados son teóricos y empíricos. Los teóricos esencialmente son el histórico lógico, donde se muestra el levantamiento de la información sobre el sector construcción y la fuerza laboral activa que, como tendencia, disminuye en esta rama. También se utiliza el análisis y síntesis, la inducción y deducción. Dentro de los empíricos, y para efectuar el diagnóstico de la empresa ECOING 12 se utiliza la encuesta y

la entrevista. Igualmente se emplea el método estadístico SPSS (versión 22.0) que favorece el análisis e interpretación de los resultados.

La encuesta se les aplica a los trabajadores de la empresa. De una población de 508 trabajadores, se obtiene una muestra de 83, que representa el 52%. Con el objetivo de obtener la información pertinente se emplea el muestreo aleatorio. En esta aplicación se tomó: $P=q=0.5$, $B=0.10$, $Z=1.95$. La encuesta aplicada busca hacer referencia sobre el principal aspecto a tratar: el actual envejecimiento poblacional que está enfrentando el sector de la construcción en Cienfuegos.

La entrevista, se le aplica a 11 Directivos de la ECOING 12 con el fin de conocer sus criterios teniendo en cuenta su experiencia laboral y sus conocimientos sobre incidencia, causas y consecuencias de la disminución e insuficiencia de fuerza laboral en la construcción.

Se utiliza el criterio de especialistas para validar el sistema de medidas, seleccionándose 9 de estos, que se desempeñan en diversas funciones, y que por sus conocimientos permitirán enriquecer la propuesta. Para la selección de los especialistas se tuvo en cuenta dos aspectos: experiencia en la labor desempeñada de funcionarios y especialistas del Departamento de Recursos Humanos de la ECOING 12 y la disposición de los mismos a participar y contribuir con sus opiniones al perfeccionamiento de la propuesta, a partir de su ajuste a las condiciones técnico económicas y organizativas del sector de la construcción.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como primer resultado del estudio, y a partir del levantamiento de la información se obtiene una caracterización de la fuerza laboral en la Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No 12 y su diagnóstico. Las figuras que se exponen a continuación demuestran que la fuerza envejecida es mayor con respecto a otros segmentos de edades en los trabajadores. El no reemplazo de la fuerza laboral envejecida por personas jóvenes es una tendencia permanente, elemento este que la empresa tendrá que visualizar, para considerar una estrategia que minimice esta problemática. También se muestra los jubilados que continúan en el sector, muchas veces por sentido de pertenencia y porque les gusta su actividad. De manera general, se evidencia la inestabilidad de la fuerza de trabajo y el déficit de determinados empleos, sobre todo, de operarios y técnicos, así como, la ausencia de oficios determinados para cumplir con el objeto social de la entidad.

La Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No.12 (ECOING No.12) perteneciente a la OSDE de Construcción y Montaje, donde al cierre del mes de diciembre del año 2018, la fuerza laboral (plantilla) de trabajadores aprobada fue de 552 trabajadores, lográndose cubrir al 92%, y totalizando los 509. La composición de la fuerza laboral por sexo de esta empresa evidencia un predominio de fuerza laboral masculina, con un 83% dentro de la plantilla cubierta. La figura 1 muestra la estructura organizativa de la empresa.

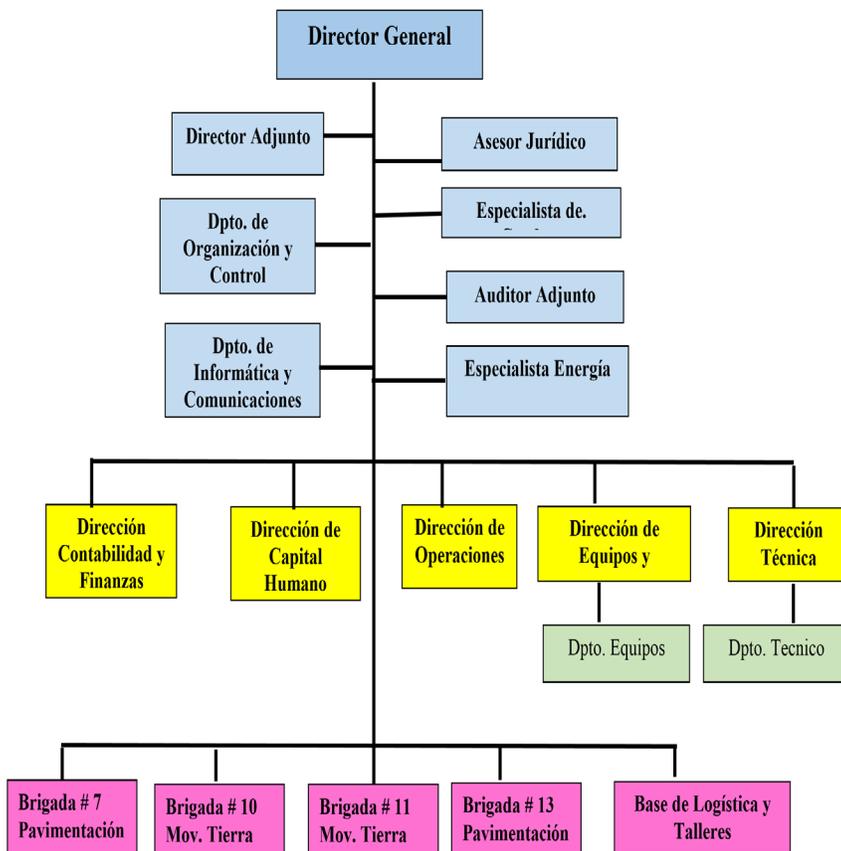


Figura 1. Estructura organizativa de la Empresa ECOING No.12, Cienfuegos.

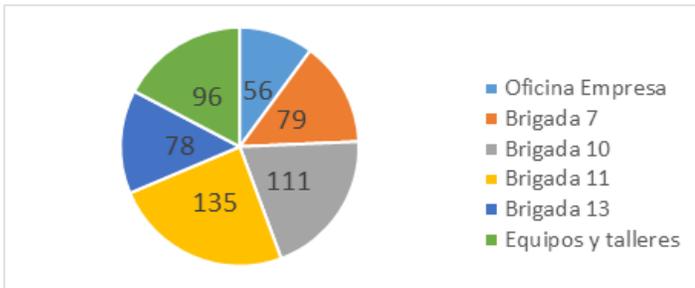


Figura 2. Plantilla de trabajadores por unidades organizativas de la Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No. 12 del 2018.

La figura 2 muestra la plantilla de trabajadores por las distintas dependencias de la empresa, donde la fuerza fundamental se encuentra asentada en las brigadas y equipos y talleres.

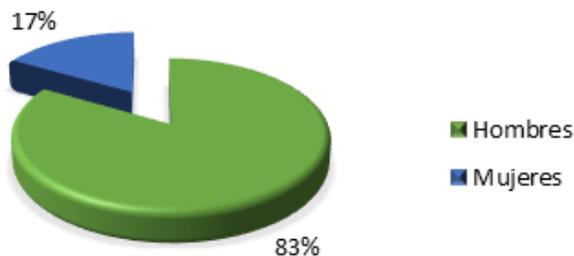


Figura 3. Composición de la fuerza laboral por sexo de la Empresa Constructora de Obras de Ingeniería No. 12 del 2018.

La figura 3 muestra la composición de la fuerza laboral por sexo de la ECOING 12, al cierre del año 2018. La composición de fuerza de trabajo por sexo, evidencia un predominio de fuerza laboral masculina, la que actualmente representa el 83 % de la fuerza de trabajo que participa en la actividad de este sector en correspondencia con la femenina, que solo constituye el 17 %.

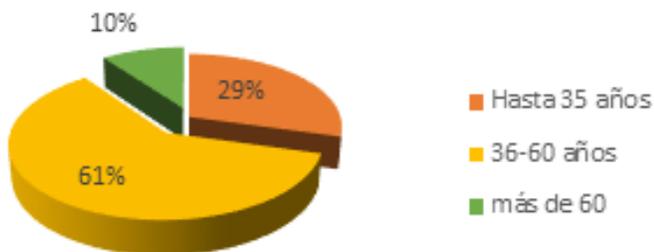


Figura 4. Rango por edades.

La figura 4 muestra la composición de fuerza de trabajo por edad donde el 61 % de la población activa supera los 36 años, existiendo mayor cantidad de trabajadores entre los 46-55 años de edad. Este aspecto constituye una de las principales debilidades de esta empresa y actualmente constituye una de las preocupaciones a tomar en cuenta en este sector, puesto que evidencia el envejecimiento de la fuerza de trabajo que presenta la empresa con un 10 % del personal con más de 60 años y un alto número de personas que van hacia él, la empresa solo cuenta con un 29 % representa fuerza laboral joven.

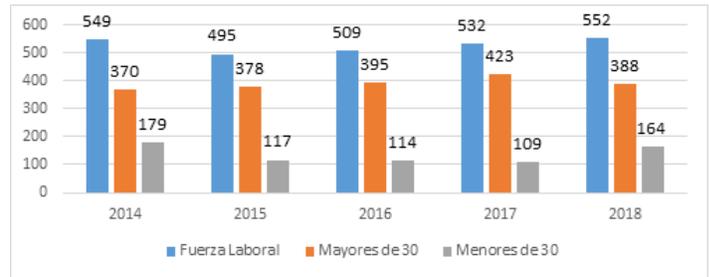


Figura 5. Comportamiento del envejecimiento de la fuerza laboral activa en la ECOING 12 de la provincia de Cienfuegos. (2014-2018).

La figura 5 expone la fuerza laboral de este sector, en específico de la ECOING 12, la cual se encuentra envejecida. El 71% de la fuerza laboral existente en la empresa cuenta con 36 años o más de edad. El sector de la construcción es un sector estratégico para la nación y de ahí la preocupación que causa este factor demográfico que cada día crece más y con más fuerzas. Esta situación ha estado presente en los últimos 5 años.

Se evidencia el notable envejecimiento al cual se ha encontrado sometida la mayor parte de la fuerza laboral de la ECOING 12, para el cual la fuerza laboral joven se muestra prácticamente insuficiente. Es válido tomar este aspecto en consideración, pues el reemplazo de la fuerza envejecida de la ECOING 12 conlleva a establecer nuevas acciones o estrategias para brindar solución a este dilema.

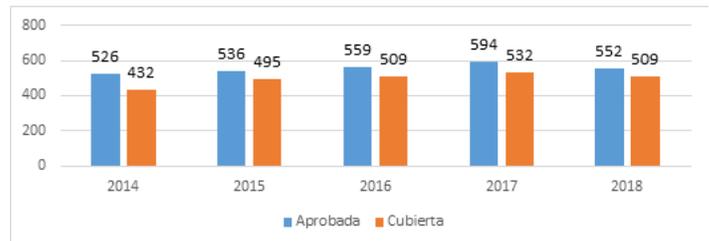


Figura 6. Plantilla aprobada y cubierta de contratos indeterminados al cierre de cada año en la ECOING 12 de la provincia de Cienfuegos (2014-2018).

La plantilla aprobada para contratos indeterminados se muestra en la figura 6, que denota que no ha logrado cumplirse en su totalidad al cierre de cada año. Se observan fluctuaciones de la fuerza de trabajo que participa en la actividad e impacta de manera negativa en la fuerza calificada.

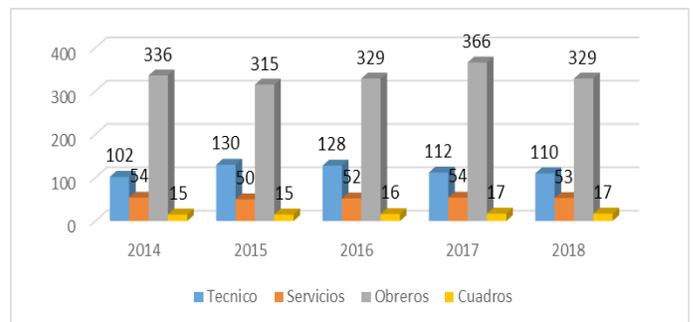


Figura 7. Distribución de fuerza laboral por categoría ocupacional.

La figura 7 ofrece la distribución de fuerza laboral por categoría ocupacional en los últimos 5 años. Puede observarse para el período de informe un predominio correspondiente

a las categorías operarios y técnicos, lo cual está estrechamente asociado a las actividades que se acometen en el mismo.

Como parte de la discusión, se corroboran algunas dificultades para una utilización eficiente de la fuerza de trabajo en función de cumplir con la misión y visión de la empresa objeto de estudio, estas se enuncian a continuación:

1. La fuerza laboral de la empresa y sus dependencias altamente envejecida.
2. La ausencia de operarios, obreros calificados y técnicos necesarios para este sector.
3. La inestabilidad de la fuerza de trabajo.
4. Para un grupo de trabajadores no es atractivo el sector de la construcción; a veces toman este tipo de empleo como estrategia de sobrevivencia familiar. Algunos consideran que este tipo de trabajo por lo general no atrae a la juventud, y afirman: “esa es la principal razón del alto grado de envejecimiento en el sector.”
5. Presencia y permanencia de personas jubiladas con sentido de pertenencia en el sector, en virtud de la ausencia de determinados tipos de empleos.
6. Como resultado del diagnóstico, en la empresa ECOING 12 existen mayor cantidad de trabajadores entre los 46-55 años de edad y solo el 29% está representado por la población activa joven.

Como parte de las encuestas y entrevistas aplicadas a directivos y trabajadores de la empresa objeto de estudio, existen coincidencias en el análisis de las causas por las cuales los trabajadores abandonan el sector. De esta información se obtiene un resumen:

- Poca atención al hombre lo que provoca desmotivación laboral.
- Bajos salarios en relación con los riesgos propios de buena parte de las actividades.
- Trabajadores que prefieren transitar hacia el sector estatal pues son mejor remunerados.
- Pocas condiciones de trabajo manifestadas en la cocción de alimentos, ropa, vestuario, útiles y herramientas para trabajar, así como instrumentos de protección.
- Existen actividades que se efectúan durante jornadas con exposición al sol, que influye en el rendimiento laboral y en la salud del trabajador.
- El abasto de agua para los trabajadores que se encuentran a pie de obra, generalmente se encuentra lejos del lugar del trabajo.
- Rotura de los equipos y ausencia de herramientas indispensables de trabajo.
- Necesidad de capacitar a los jóvenes, brindarles mejor atención y estimularlos para que continúen trabajando en este sector.
- Para las personas en edades ya avanzadas que necesitan familiarizarse con la nueva tecnología implementada, existe el rechazo a las mismas; esta constituye una de las causas que ha generado abandono de los puestos de trabajo.

- Pérdida de la fuerza de trabajo calificada cuando llegan a la edad de jubilación, que, en ocasiones, trae consigo la desventaja en cuanto a destreza, habilidades, conocimientos y experiencias que se logran en un periodo de tiempo largo (30 años), y es difícil de recuperar a corto plazo. Además, provoca que la fuerza joven muchas veces no está preparada para enfrentar tareas de tanto riesgo y peligrosidad.

Como resultado relevante, se manifiesta la fundamentación de la propuesta del sistema de acciones. Para el diseño de esta se parte del diagnóstico anterior, o sea, los resultados arrojados a partir de la aplicación de la encuesta y la entrevista propuesta.

Otro de los resultados obtenidos lo constituye, la revelación de las características distintivas del sistema de acciones en relación con otras propuestas. El mismo responde a su flexibilidad ante el nuevo contexto socioeconómico cienfueguero; es oportuno, porque en este momento se requiere de un sistema que pueda expresar las exigencias de la población envejecida a partir de la demanda que existe hoy de una fuerza de trabajo joven. Como parte de sus características, este se desenvuelve como un proceso dinámico y abierto, pues el mismo se puede adecuar a las condiciones que tenga la estructura económica de la entidad y el territorio. A su vez, es orientador, porque permite analizar y evaluar el comportamiento del fenómeno demográfico sobre el sector, para así emprender la toma de decisiones.

Asimismo, presenta función educativa, pues depende de la constante preparación de los cuadros y especialistas de la empresa, así como de su nivel de profesionalidad para enfrentar las actividades del sector objeto de estudio.

Propuesta del Sistema de acciones para contribuir al incremento de la fuerza laboral activa en el sector de la construcción:

- La empresa cuenta con una gran demanda de técnicos, especialistas para los próximos años. Deberá proyectarse cómo incrementar la fuerza laboral joven, repensar en medidas para atraerlos de manera que se interesen más por este tipo de labor. Se recuerda que no es un sector atractivo y, que, en buena parte de las labores, se encuentran los trabajadores expuestos a riesgos y a enfermedades u otras anomalías, por tener estos trabajos condiciones anormales. Además, buena parte de estos prefieren el sector no estatal de economía, donde trabajadores que pertenecen a cooperativas no agropecuarias con igual oficio, ganan mayores ingresos que los de las empresas constructoras del sector estatal. Responsables: Dirección de la Empresa y Departamento de Recursos humanos, Dirección Municipal de Trabajo en Cienfuegos. Tiempo de cumplimiento: corto y mediano plazo.
- Una propuesta muy importante son los incrementos salariales, esta es una condición inobjetable en la que el país, los Grupos Empresariales y las organizaciones superiores de dirección empresarial (OSDE) deben proyectar para lograr una motivación laboral. Responsables: OSDE, Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS), Ministerio de Economía y Planificación (MEP) y Ministerio de la Construcción en

Cuba (MICONS). Tiempo de cumplimiento: corto a mediano plazo.

Observación: Se conoce que los incrementos salariales en el país son aprobados por el MEP y los MTSS, sin embargo, este estudio debe servir a estos organismos para medir los comportamientos y necesidades de fuerza laboral y actuar en correspondencia, de manera que no demore las soluciones a este problema de déficit de fuerza de trabajo.

Los autores consideramos que los incrementos salariales constituyen la punta del iceberg para retener y estabilizar fuerza laboral en el sector.

- De igual forma, el establecimiento de pagos adicionales es imprescindible, donde se tomen en cuenta los resultados relevantes en el trabajo o lo que es llamado pago por alto desempeño, el cual pueda distinguir a ese trabajador o brigada del resto, de forma tal que por el significado y la magnitud de lo aportado se estimule moral y materialmente. Responsables: OSDE, Dirección de la Empresa y el control establecido por el departamento de Recursos Humanos y sus dependencias; y Grupo Empresarial MICONS en Cienfuegos. Tiempo de cumplimiento: corto plazo, a partir de los resultados mensuales por el desempeño laboral.
 - También la obtención de otros tipos de ingresos en la empresa por resultados finales, así como fomentar actividades de los trabajadores con sus familias, ampliar planes vacacionales con recursos propios, etc.
 - Prestar la debida atención a los trabajadores y establecer canales de comunicación con los mismos sistemáticamente por parte del sistema de dirección de la empresa, para identificar las posibles causas que podrían generar que los trabajadores abandonen su puesto de trabajo, disminuir la fluctuación laboral y estabilizar la fuerza de trabajo necesaria. Responsables: Empresa y Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Tiempo de cumplimiento: Permanente.
 - Prestar atención en las necesidades e inquietudes de los trabajadores en las diferentes áreas de trabajo. Responsables: Empresa y Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Tiempo de cumplimiento: Permanente.
- Observación: Se considera por los autores que la Dirección Provincial de Trabajo, que orienta metodológicamente estudios de fluctuación de fuerza de trabajo y movilidad laboral, deberá de conjunto con la empresa ofrecer seguimiento.
- Proporcionarles a los trabajadores de la empresa mejor preparación en sus puestos de trabajos e incluso, formarlos para que cubran plazas vacías que requieran una mayor especialización; hay empleos que necesitan de mayor tiempo para ganar en habilidades y destrezas. Hay otros oficios que se aprenden con mayor rapidez. Responsables: Empresa y Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Tiempo de cumplimiento: Permanente.
 - Crear carreras que sean específicas del sector, como son las de mecánicos de equipos pesados; albañiles, plomeros, carpinteros, operadores de equipos (grúas,

montacargas, etc.); pues estas plazas casi siempre presentan déficits porque en ocasiones, no se prevé con tiempo la preparación de estudiantes y/o trabajadores con este perfil. Esto es válido para el caso de los ayudantes, este personal casi siempre tiende a fluctuar, no son estables, sin embargo, también son necesarios. Responsables: Dirección de Recursos Humanos de la empresa, Dirección de Trabajo Municipal y Escuela de Capacitación del MICONS. Tiempo de cumplimiento: Permanente, tomando en cuenta la demanda territorial.

Observación: Los autores sustentan la necesidad de que el MICONS, a partir de los procesos de formación que ofrece la escuela de capacitación del sector son indispensables; el hecho de ir monitoreando la necesidad de fuerza de trabajo, es decir, el déficit de determinados oficios, deberá ofrecer cursos permanentes de calificación y recalificación, de obreros, técnicos medios, ingenierías, entre otras modalidades, donde pueda realizar un mismo hombre diversas actividades.

- Mejorar las condiciones para aquellas personas que se jubilan y se encuentran aptos físicamente para seguir trabajando, lo que contribuiría a la fuerza de trabajo necesaria en ropa y calzado, como alimentación, entre otros elementos. de estimulación, mejor desempeño en sus puestos de trabajos, entre estas condiciones, brindarle atención médica al menos una vez en el año. Atención con especialistas como psicólogos pues las personas envejecidas por sus características, tienen otros comportamientos, intereses, motivaciones, las cuales deben conocerse para poder trazar estrategias que las ayuden a mantenerse activas, con espíritu de avances y sientan su utilidad en la organización. Este es uno de los aspectos que no se debe descuidar. Responsables: Dirección de la empresa, Dirección de Recursos Humanos de la empresa. Tiempo de cumplimiento: Permanente.
- Derivado de lo anterior, sería importante lograr mejores condiciones para aquellos empleos que hoy están expuestos al sol, sin embargo, pudieran hacerse las actividades bajo techos, tal es el caso de los soldadores u otros. Asimismo, es importante garantizar una adecuada atención al hombre, sobre todo, en los medios indispensables para ejercer el trabajo tales como: botas, guantes, overoles, protectores, cascos, espejuelos, etc. con el objetivo de tener protección. La buena cocción de la alimentación, y en algunos casos reforzadas, tener agua potable lo más cerca del lugar de trabajo, son entre otras, condiciones necesarias. Responsables: Dirección de la empresa, Dirección de Recursos Humanos de la empresa, la dependencia de Atención al Hombre del sector objeto de estudio. Tiempo de cumplimiento: Permanente.
- Fomentar una estrategia para la implementación de tecnologías de manera gradual en estas empresas, que contribuyan a una mayor humanización del trabajo. Esto también favorece el incremento de la eficiencia y, la productividad y, por ende, a la disminución de los gastos de trabajo vivo en el sector. Responsables, Ministerio de la Construcción, OSDE, Dirección de la Empresa. Tiempo de cumplimiento: esta propuesta se considera puede ser implementada a mediano plazo, (por situación de financiamiento u otras prerrogativas). Se conoce que,

en el país, existe limitación de financiamiento y en muchos casos, no hay acceso a la compra de tecnología en mercados internacionales. El bloqueo financiero, comercial y económico de Estados Unidos hacia Cuba, la persecución de nuestras principales producciones y el déficit de financiamiento externo, constituyen causas para la no entrada de materiales, tecnologías, materias primas u otros equipamientos necesarios en la producción de bienes y servicios.

Observación: A pesar de estas dificultades económicas que no solo atañen al sector, sino al país, los autores convienen que esta propuesta puede ser valorada, pues la sustitución de importaciones con recursos propios, coadyuvaría a cumplimentar este cometido.

Para realizar la validación de la propuesta se aplica el método de criterio de especialistas seleccionándose 9, que se desempeñan en diversas funciones, que por sus conocimientos permitirán enriquecer la propuesta. Para garantizar la consulta se posibilitó a los especialistas, la propuesta de acciones, se aplicó un cuestionario individual que permitió confrontar los criterios a partir de los siguientes indicadores:

- Factibilidad.
- Aplicabilidad.
- Nivel de generalidad.
- Nivel de pertinencia.
- Originalidad y validez.

El instrumento aplicado incluyó, además, la sugerencia de modificaciones en la concepción de las vías, el análisis acerca de las barreras o limitaciones que pueden presentarse en su implementación y la posibilidad de generalizarla al resto de las empresas de la provincia (anexo 3).

Tabla 1. Resultados de la validación por los especialistas.

Indicadores	Muy Satisfactorio.	Satisfactorio.	Poco satisfactorio	No satisfactorio
Factibilidad	7/77,8%	2/22,2 %		
Aplicabilidad	8/88,9%	1/11,1%		
Nivel de generalidad.	6/66,7%	3/33,3%		
Nivel de pertinencia.	8/88,9%	1/11,1%		
Originalidad.	7/77,8%	2/22,2%		
Validez.	9/100%			

Como se observa en la tabla 1 el 77,8 % de los especialistas evalúan de muy satisfactorio la factibilidad de la propuesta, el 88,9% evalúan de muy satisfactorio su aplicabilidad, el 88,9% de los especialistas reconocen su nivel de pertinencia y el 77,8% su originalidad. Todos los especialistas consultados evalúan de muy satisfactorio su validez que representa el 100%. Los ítems correspondientes a poco satisfactorio o no satisfactorio quedaron en blanco a partir del criterio de especialistas.

Como parte de los resultados y discusión, los especialistas convinieron en la necesidad de una constante supervisión y orientación de los implicados durante la aplicación del sistema de acciones. Conciernen en que estas propuestas sean analizadas por el Consejo de Dirección de la entidad (ECOING 12) y promueven la estimulación salarial a los trabajadores de la empresa y el sector, premiando los resultados más significativos, ya sean individuales o por brigadas. Argumentan la elevación de los salarios a determinados puestos de trabajos que aún no resultan atractivos.

CONCLUSIONES

A partir de los fundamentos teóricos emitidos por organizaciones e investigadores nacionales e internacionales, reconocen la importancia de la fuerza de trabajo. Una disminución progresiva de la misma afecta los resultados económicos-productivos para los años venideros a escala global, en la nación y a nivel de país.

A través del diagnóstico realizado en la organización, apoyado en instrumentos como las encuestas y las entrevistas, se pone de manifiesto la necesidad de incrementar la fuerza laboral activa en el sector y de analizar las causas que influyen con mayor profundidad en la disminución de la misma.

La propuesta del sistema de acciones en la empresa ECOING 12 está diseñado para incrementar la fuerza laboral activa, abarca aspectos claves que se deben mejorar en la organización, promueve la necesidad de elevar la motivación de los trabajadores, brindar atención a la población joven y envejecida y ofrecer un grupo de acciones que atenúe la inestabilidad y logre permanencia de los trabajadores en esa entidad, entre otras prerrogativas. También contiene acciones dirigidas a garantizar una mejor atención de aquella población envejecida que continúa laborando en el sector.

La validación de la propuesta por el criterio de especialistas corrobora la necesidad de implementar el sistema de acciones para mitigar las causas internas y externas que han incidido en la disminución de la fuerza laboral activa en el sector. Estos coinciden en que es factible, pertinente y tiene validez y aplicabilidad. Sostienen la idea de la posibilidad de generalizarla al resto de las empresas de la provincia, es decir, no solo en la empresa que ha sido objeto de estudio, sino en sus dependencias, y en otras ramas del país.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alonso Arrastía, F. (2007). *El cálculo del salario real en Cuba*. (Conferencia). Instituto de Estudios e Investigación del Trabajo. La Habana, Cuba.
- Castro Ruz, R. (2008). Discurso en las conclusiones de la primera sesión ordinaria de la VII Legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular. *Granma*.
- Cuba. Oficina de Estadística e Información. (2011). *Anuario Estadístico de Cuba. Empleo y Salario*. ONEI.

- Echevarría, León, D., & Díaz, I. (2014). Empleo y territorio: desafíos actuales para la equidad en Cuba. En, R. Torres & O. E. Pérez, *Miradas a la Economía Cubana. Desde una perspectiva territorial*. (pp. 81-96). Caminos.
- Estrada Curbelo, E. (2017). *La fluctuación de la fuerza de trabajo en la Empresa Azucarera Elpidio Gómez del municipio de Palmira*. (Tesis de Diploma). Universidad de Cienfuegos.
- Galtés Galeano, I. (2017). Desigualdad e ingresos en Cuba: ¿qué papel juegan los salarios? En, R. Torres & D. Echevarría, *Miradas a la Economía Cubana. Un acercamiento a la actualización seis años después*. (pp. 81-93). Ruth.
- García Báez, R., & Sánchez Noda, R. (2004). Las relaciones de distribución en el sector socialista. En R. Sánchez, R. García (Eds.), *Economía Política de la Construcción del Socialismo: Fundamentos Generales*. (pp. 158-197). Félix Varela.
- García Brigos, J.P, Martínez Canals, E., Lima Ferrer, R., Alhama Belamaric, R., Marcelo Yera, L. & Rafull Pineda, D. (2005). *Propiedad social socialista: ¿una problemática resuelta? Tesis para un debate*. (Conferencia). Instituto de Filosofía. La Habana, Cuba.
- González, L. (2003). El sistema salarial. Criterios. <http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/el-sistema-salarial/criterios>
- Lenin, V. I. (1963). *El Estado y la Revolución*. Política.
- Marx, C. (1965). El Capital. Ciencias Sociales.
- Ramos Álvarez, A. (2010). Proyección de la población económicamente activa de Cienfuegos, Cuba (2002-2030). <https://www.gestiopolis.com/proyeccion-poblacion-economicamente-activa-cienfuegos-cuba-2002-2030/>
- Suárez Íñiguez, Y. (2017). *Propuesta de vías fundamentales para mejorar la aplicación de los sistemas de pagos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos*. (Tesis de Diploma). Universidad de Cienfuegos.
- Vila Pérez, O. L. (2012). *Las relaciones de distribución en las condiciones actuales de Cuba*. (Tesis Doctoral, Escuela Superior del Partido Comunista de Cuba Níco López.
- Vila Pérez, O. L., & Alarcón Guerra, A., (2017). La distribución con arreglo al trabajo en el sector no estatal: ¿escepticismo o realidad en la Cuba contemporánea? *Economía y Desarrollo*, 158 (2), 22-42.