

# El Pleno Empleo en Cuba. ¿Porqué no?

**Rafael Alhama Belamaric**  
**Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo**

En fecha reciente se celebró en nuestro país el IV Congreso de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (ALAST), una organización que reúne a los académicos estudiosos del trabajo, en el que participaron cerca de 200 ponentes extranjeros de América Latina y de otros países.

En una intervención inicial tuve la oportunidad de expresar algunas ideas sobre el papel de los estudiosos del trabajo en nuestro país, y sobre la necesaria proyección en el contexto latinoamericano de nuestros colegas como comunicadores, críticos, asesores y sobre todo transformadores de las realidades de cada sociedad con sus particularidades. Pero para ubicar a los participantes en el contexto de nuestro país, también expresé en breve síntesis los esfuerzos y resultados en temáticas de amplio interés como son las políticas sociales y sobre todo las de empleo, como objetivo prioritario de la política económica.

Nuestras breves cifras citadas, en contraposición a la situación caótica en el mundo del trabajo, de precarización cada día mayor del empleo y de las relaciones laborales, que eran además temas a debatir en las comisiones del evento, que son privativos no solo de América Latina, y reconocido por la OIT al decir del Director General en el prólogo del Informe sobre el Empleo en el Mundo 2001 que "la situación mundial del empleo a principios del siglo XXI está preñada de grandes dificultades", hizo que durante cuatro días los participantes se hicieran muchas preguntas y reflexiones. Amén de reconocer los esfuerzos de nuestro país, había participantes con ciertas dudas de cómo era posible que Cuba, en los momentos actuales, presentara cifras que ningún otro país podía hacer.

A mí me anima, y creo que debe animarnos a todos a reflexionar acerca de estos problemas, y a problematizar otros aspectos poco o nada tratados, sobre todo desde el análisis y definición conceptual propios.

A nivel conceptual, en el mundo académico hay debates. Si bien es cierto que las transformaciones en el mundo del trabajo son significativas y reales en las sociedades capitalistas desarrolladas, y por reflejo distorsionado se reproducen en las sociedades latinoamericanas también, los debates tienen también evidentes signos diferentes.

En nuestra región se tiene cada día una visión mas crítica de las situaciones actuales. Pero lo que quiero subrayar es que la creación y pérdida de puestos de trabajo aquí y allá, el contenido y calidad de estos, las relaciones laborales y los contratos, se analizan como consecuencias lógicas de la utilización de las nuevas tecnologías. Se llega al absurdo de que las nuevas tecnologías, la dimensión técnica del trabajo, determinan las políticas sociales y económicas, creando situaciones de ingobernabilidad.

En este sentido es necesario recordar que el Informe sobre el Empleo en el Mundo del 2001, tenía la finalidad de expresar la dinámica de la revolución de las tecnologías de información y comunicación tal y como se manifiesta en el mundo del trabajo, y la repercusión que tendrá lugar en la centralidad, calidad y ubicación del trabajo, de cómo ponerlos al servicio de un desarrollo económico mas rápido y de reducción de la pobreza, y de cómo lograr que el diálogo

social encauce esa revolución para realzar el bienestar de los individuos. Se llega a varias conclusiones que consideramos importante recordar.

Entre éstas, que el funcionamiento de la economía del saber tiene cada vez mas importancia y que sin el dominio de estas tecnologías puede ocurrir que los trabajadores y las redes laborales de los países en desarrollo queden excluidos de los mercados y arrinconados a una posición inferior en los nuevos sistemas de producción.

La conclusión definitiva es que es una situación perfectamente gobernable, y que se puede influir en su rumbo para lo cual serán decisivas las instituciones.

Se difunde ampliamente, y se acepta por los organismos e instituciones internacionales que hay que invertir en el llamado **Capital Humano**, última panacea de los últimos años conjuntamente con una serie de enfoques y modelos productivos y de trabajo que se difunden por el mundo. Para que no quede dudas, es necesario aclarar que se trata de "**habilidades, destrezas, y conocimientos individuales**", hasta que se defina otra cosa, que al desarrollarlo bajo los mismos Principios Fundamentales tradicionales de Organización del Trabajo y de la Dirección de los procesos y de las empresas, basados en la simplificación, fragmentación y división del trabajo, todo lo alejado de la teoría de los sistemas y los enfoques integrativos, ahonda no solo las diferencias a nivel global entre ricos y pobres, sino ahonda también las diferencias entre los propios trabajadores que trabajan, y entre los que trabajan y los que dejan de trabajar, para no hablar de los que no trabajan durante largo períodos de tiempo.

No por gusto los conceptos de "**empleabilidad, transferencia y adaptabilidad**", que veremos mas adelante, y que no es posible desarrollar si no es mediante una educación y preparación permanente, constan como elementos del Programa Global de Empleo de la OIT .

Como las instituciones no han sido y no son suficientes para alcanzar una situación gobernable, también se desarrolla últimamente el concepto de **Capital Social** que enfatiza la solidaridad y reciprocidad. La conciencia de clase y la solidaridad de la comunidad de Marx, o la acción social de Weber, se convierten en "aspectos de los organismos sociales que facilitan la acción y cooperación para beneficio mutuo" (Putnam,R.), o en "recursos socioestructurados que constituyen un activo de capital para el individuo y facilita acciones comunes de quienes conforman esa estructura" (Coleman,J.), o como define la PNUD en términos de "relaciones informales de confianza y cooperación... de una sociedad que fomenta o inhibe las relaciones de confianza y compromiso cívico".

Al margen de disquisiciones teóricas y conceptuales, en la práctica las políticas de promoción, culturales, participativas y de coordinación con las instituciones de estas redes de solidaridad están tratando de dar respuesta al empleo.

Antes de proseguir, es necesario una incidental sobre el Capital Humano.

Se debe recordar que en los modelos económicos y de organización anteriores, Capital y Trabajo eran insumos del proceso productivo; máquina y trabajo humano en el sentido formal no se diferenciaban. Se adquirirían como mercancías. Esta homogeneidad de capital, al calor de los nuevos enfoques y doctrinas de los recursos humanos de la década de los años 50, se sustituye

por la Teoría del Capital Humano o heterogeneidad de capital, con la intención de elevar el trabajo humano.

Sin otros desarrollos, que habrían sido decisivos, el trabajo vuelve a reducirse a la condición de capital acumulable mediante inversiones fuertes en formación, aunque se manifestaba de otra manera. Por eso, en décadas posteriores, y sobre todo en la década del 90, los modelos organizativos y productivos insisten, mas que nada y sobre todo, en una parte de la gestión de recursos humanos; en la preparación y no solo en la calificación adquirida, en los entrenamientos, en métodos y técnicas que en el mas breve plazo de tiempo le permite a que los trabajadores se puedan hacer de las "habilidades, destrezas y conocimientos" necesarios en cada momento, y que desde luego van cambiando en función de las necesidades técnicas, pero no en función de las necesidades sociales y culturales, de una dimensión social que cambie radicalmente la dirección y gestión en las empresas.

Se insiste una y otra vez que además de qué, es necesario saber el cómo, y efectivamente son dos niveles de conocimiento diferentes, y que con anterioridad la calificación hacía hincapié en el "qué se hace"; pero curiosamente nadie insiste en que es necesario alcanzar también otro nivel superior, el del porqué, que es el que verdaderamente permitiría trabajar los enfoques sistémicos, y permitiría un cambio radical de las funciones, de los calificadores, o de las competencias.

Desde luego, que las destrezas, habilidades y conocimientos individuales puesto en función de las necesidades de la empresa en cada momento, a veces sintetizado como capacidades reales, o como competencias, es mas factible de medir como activos intangibles que es conveniente valorizar en los mercados.

**De aquí al potencial humano y al capital humano que debe valorizar la "socialización del conocimiento", los valores, necesidades, intereses y motivaciones, y que reconoce no sólo las capacidades reales sino también las capacidades potenciales, que es necesario considerar y desarrollar en nuestra sociedad, puede haber un buen trecho, teórico y práctico. Cuando se identifican sólo las capacidades reales y no las potenciales, se hace tecnología ajena a nuestra filosofía e ideología. La tecnología, en este caso "blanda", también tiene ideología.**

Cuando se dice que hay excedente de personal para las necesidades de la producción a corto plazo, y se adopta una estrategia de recorte de plantilla unido con estímulo salarial, se pueden obtener resultados económicos eficaces a corto plazo. Pero esta filosofía, estrategia y política adoptada por muchas empresas en los años 90 a sugerencia de autores como Hammer y Champy, que años después rectificaron su error, llevó a muchas empresas a cerrar por la política adoptada, al no tener en cuenta la estrategia a largo plazo, y sin tener en cuenta el potencial del personal y la formación del personal.

Del debate sobre el empleo, las nuevas formas, del capital humano, me parece conveniente citar a uno de los participantes en el evento, Ricardo Antunez destacado profesor brasileño y autor del libro ¿Adiós al trabajo? Cuando señala que: "La sociedad del capital y su ley del valor necesitan cada vez menos del trabajo estable y cada vez mas de las diversificadas formas de trabajo parcial". "El saber científico y el saber laborativo se combinan mas directamente en el mundo contemporáneo... este proceso de retroalimentación impone al capital la necesidad de encontrar una fuerza de trabajo aun mas compleja, multifuncional, que debe ser explotada de manera mas intensa y sofisticada" (ídem), pero que sigue siendo alienada; "... porque el capital

no puede eliminar el trabajo vivo del proceso de creación de valores, debe aumentar la utilización y la productividad del trabajo de modo que intensifique las formas de extracción del sobretrabajo en tiempo cada vez mas reducido" . (ídem)

De manera que, por una u otra razón, la búsqueda de soluciones al empleo como objetivo de las políticas económicas es objetivo de todos; como consecuencia de las políticas neoliberales que se aplican con mayor o menor entusiasmo, lleva a crear nuevos conceptos como es el de "trabajo decente", que es toda ocupación productiva que es justamente remunerada y que se ejerce en condiciones de libertad, equidad, seguridad y respeto a la dignidad humana, en contextos sociales donde cada uno de estos temas están depauperados e insuficientes, no deja de ser una buena intención.

Como lo era la idea de la CEPAL en los años 50 cuando señalaba que el objetivo en nuestros países no debía ser el ahorro de mano de obra sino ahorro de capital y que la mejor combinación productiva habría que buscarla de manera que fomentara el empleo adicional en vez de provocar desempleo adicional, porque no había respuesta a la absorción de la mano de obra desplazada por la técnica. De lo contrario, sería como tener países "de retraso distribuido y miseria compartida", al decir de Carlos Rafael Rodríguez al comentar sobre "El empleo en Cuba" de 1955.

Nuestro empleo, no solo no es un programa coyuntural, sino que se está perfeccionando, basado en una estrategia tan temprano como en el programa del Moncada, y desarrollado durante mas de cuatro décadas en una economía de planificación centralizada, como método de dirección económica afín al proyecto social, cuyo objetivo es realizar profundas transformaciones de las estructuras económicas y de la conciencia social; en este sentido es desarrollo también.

Ello ha permitido, a diferencia de otras sociedades, "un alto grado de selectividad, inmediatez y flexibilidad en las decisiones, así como efectuar grandes maniobras en la economía tales como desarrollo de territorios, industrialización, redistribución del ingreso, sin que medien procesos indirectos" (González,A. 1993 citado por Alvarez,E. 1998).

Otro objetivo del trabajo es reflexionar acerca de la necesidad de "consolidar la política de empleo y disminuir la tasa de desempleo por debajo de 3%", objetivo del Sistema Trabajo, para dar cumplimiento al principio establecido de que "En el socialismo no puede haber desempleados y ninguna persona sobra".

Por supuesto, que la consolidación no debe ser cuantitativa solamente, por muy extraordinarias que sean las cifras de mas de 195 mil nuevos empleos en 2001,mas de 158 mil en 2002 y 101 mil para el presente año, lo que hace que en tres años se ha alcanzado mas del 50% de lo logrado en la década del 80.

Estas acciones y programas que se llevan a cabo en unas condiciones de extremas limitaciones financieras y materiales, y un entorno internacional muy complejo, aunque las maniobras en nuestra economía a lo largo de cuatro décadas se han hecho siempre en condiciones de tensión relativa, deben motivarnos más para reflexionar y buscar desarrollos cualitativos adecuados de los empleos creados y por crear., para que sea un empleo también efectivo.

"La Revolución Cubana realiza en los momentos actuales un gigantesco esfuerzo en el campo social, el cual se basa en el concepto de que la calidad de la vida está en el conocimiento, en la cultura, en la autoestima de las personas...sin menoscabar la importancia de la satisfacción de las necesidades materiales, que siempre hay que colocar en primer lugar" (Vascós,F. 2003)

Esto obliga más a que el empleo sea eficaz y efectivo, el empleo en general, y sobre todo aquel que lleva mayor tiempo de escolarización y de preparación. Es decir, es necesario buscar la mayor efectividad del factor trabajo, el mejor aprovechamiento de los recursos financieros y materiales existentes, de las capacidades instaladas, del rendimiento de las nuevas inversiones.

Si se habla de la formación como inversión, es necesario que el rendimiento educacional sea mayor en la misma medida en que el nivel educacional de los empleos sea mayor. Es así que se han hecho estimaciones y establecido relaciones entre el crecimiento económico y el tiempo medio de escolarización, y aunque se pueden tener dudas acerca del por ciento establecido de que por cada año de aumento de escolarización hay un crecimiento del 3% (Brockmann,H. 1996), puesto que el crecimiento económico es multifactorial, en el cual incide además del desarrollo humano, la política tecnológica, la creación de un ambiente socioeconómico motivador, las inversiones, el financiamiento, las políticas sectoriales, las transformaciones estructurales y organizativas, no cabe dudas que es determinante la formación; y porqué no, la gestión de los recursos humanos en las empresas y entidades, siempre y cuando se interprete como concepto amplio e integrador, y no simplemente como la gestión de las capacidades físicas o mentales de las personas, y se tenga en cuenta esta visión al elaborar planes y programas de empleo.

**A mayor educacional y cultural de la población, y preparación de los trabajadores, mayor selectividad en la aceptación de los empleos.** Tanto este como otros aspectos, de índole subjetiva y objetiva, como el salario y su estimulación, el consumo, la fluctuación laboral, el ausentismo, investigados en años anteriores, de no tenerlos presente y tener respuesta para ellos, pueden constituir obstáculos para el pleno empleo.

Cuando se habla del empleo y de los problemas que agobian al mundo, no es posible desconocer que se ha ido en retroceso, y que un objetivo capital de las políticas socioeconómicas de buena parte de los países capitalistas desarrollados hace veinte años atrás de alcanzar o mantener el "pleno empleo", no se ha cumplido.

Ha sido el resultado de una política deliberada de los gobiernos y de un comportamiento de los actores sociales, es decir, un comportamiento no constructivo como dicen algunos autores, de los trabajadores y de los empresarios, además del débil papel de las instituciones. Todo ello sobre la base de desacuerdos, falta de diálogo e imposiciones. Habría que preguntarse, si también inciden o hasta qué punto lo hacen los enfoques y modelos y propuestas novedosas en el campo de la organización, de la dirección y del empleo, mal aplicadas. Creo que puede tener una buena parte de los efectos logrados, y es un alerta para analizar cada desarrollo, cada propuesta teórica y conceptual con ojo crítico, y elaborar en lo posible desarrollos propios a partir de experiencias ajenas.

La propia cuestión de la inversión en el llamado Capital Humano, no está clara ni en su definición ni en los propósitos al aplicar la teoría en la práctica. Los que confían y tienen por religión el mercado, dicen que hay que invertir en la persona directamente, lo cual clasifica a las

personas para los distintos segmentos del mercado, los prepara para la selección, los excluye en la misma medida en que cada persona individualmente no esté "al día".

Los críticos dicen que la persona no tiene la visión global, ni de las necesidades ni de las posibilidades, y que no se puede garantizar la preparación persona a persona, por lo que deben ser las instituciones especializadas, o las empresas las que orienten porque son las que supuestamente mejor conocen los cambios, desde luego porque son las propias empresas las que determinan los cambios. De cómo manejan esto las empresas, y de cómo no asumen la responsabilidad social hay que oír hablar a los estudiosos del tema de los países de nuestra región.

Por último, y casi por excepción, están los que defienden la idea del Estado como vía de desarrollo de las capacidades de las personas, o propugnan un papel más activo. Cuando se habla de formación o de capacitación, no pensemos en conceptos profundos y abarcadores, apenas se trata de diferenciar que ahora además de la calificación se pide preparación, de manera que como filosofía se contraponen calificación vs competencias. No hay acuerdo ni en la práctica ni en la teoría sobre el problema.

Como los sistemas educacionales no han sido capaces de evolucionar o revolucionar radicalmente a la par de las exigencias prácticas, y realmente es difícil identificar en otros países sistemas educacionales como tal, además de las calificaciones, los trabajadores deben saber hacer, y hacerlo tal y como lo exigen las empresas en cada momento. A la precariedad del empleo, se suma una mayor alineación, puesto que el capitalista ahora se apropia del "hacer y del saber del trabajo."

Relacionado con las calificaciones por supuesto está el mercado de trabajo, la segmentación del mercado. A este respecto, deben mencionarse algunos aspectos, o conceptos que han prendido en la práctica. En 1971 Piore y Doringer desarrollan el enfoque institucional de la segmentación del mercado, y dicen que junto a la clásica demanda de trabajo como suma de agregados de las demandas de las empresas, existe un **mercado interno** o intraempresa, que se rige por normas propias y diferentes en cada caso, en lo que influyen desde las condiciones de trabajo, la tecnología, hasta la existencia del sindicato y los convenios.

El concepto de mercado interno hace desarrollar otros dos conceptos, el **de formación general o transferible** y el de **formación específica o no transferible**, que es la más importante para la empresa, a la que da prioridad.

Esto da paso al concepto **de empleabilidad que implica adaptabilidad y transferencia**.

La empleabilidad que surge como respuesta a las consecuencias de las reestructuraciones económicas y reorganizaciones empresariales, busca garantizar el empleo a los empleados, dotando a los individuos de competencias necesarias dentro de la empresa o fuera de ella. No es difícil establecer los nexos entre empleabilidad-adaptabilidad y transferencia-competencias-competitividad.

El personal declarado disponible se prepara de acuerdo a competencias previamente identificadas, lo que implica que deben estar elaborados los perfiles profesionales (conocimientos, habilidades, destrezas) requeridos para el futuro, lo que le debe permitir reubicarse más fácilmente; a su vez el personal recibe una formación específica o no transferible que le permite adaptarse a las necesidades de la empresa. De manera que la formación transferible y la no transferible, la adaptabilidad y la transferencia, operan dentro de

un marco establecido, ya sea a nivel de rama o sector, y sobre la base de acuerdos entre instituciones, trabajadores y empresarios dispuestos.

Se ha venido instrumentando de tantas maneras como países y empresas lo han aplicado. En nuestra región fueron analizados casos y denunciado la filosofía y política con la que se opera en el evento referido. Así, hay empresas que condicionan la empleabilidad a la aceptación, ni mas ni menos, que de un contrato flexible cuya duración depende únicamente del empresario.

De manera que deben darse determinadas condiciones para que funcione como son: que exista una estrategia que contemple necesidades actuales y futuras de formación, y que los empresarios, estamos hablando de países capitalistas, estén dispuestos a formar personal competitivo que es uno de los elementos de competitividad de las empresas. Como esto pocas veces sucede, se crean contradicciones entre el mercado interno y el mercado externo, al no haber acuerdos entre las partes ni instituciones que supervisen.

Si el problema del empleo, y no hablo del "pleno empleo", en las economías latinoamericanas, exige una revisión del estilo de desarrollo implícito en las estrategias de desarrollo, de tal manera que las políticas de mercado se articulen con las políticas sociales necesarias, a lo cual deben propiciar mayores regulaciones estatales y una participación activa de los trabajadores a través de los sindicatos, los convenios colectivos y redes sociales, como quedó de manifiesto en el IV Congreso de la ALAST, y que los crecimientos económicos efectivamente se traduzcan en empleo, en "trabajo decente", en redistribución del ingreso, pues de lo contrario será un continente a la zaga en espera de fórmulas foráneas, con cada vez mayor nivel de desempleo, desigualdad y pobreza, con un "Capital Humano" mínimo, para no hablar de valores y motivaciones, **nuestro modelo de empleo debe perseguir el objetivo de combinar una mayor eficiencia-calidad con la conservación-creación de empleo, o calidad de empleo.**

Al tratar de la calidad de empleo en nuestra sociedad, necesariamente hay que profundizar mas allá de los balances de recursos laborales, hay que hablar de las variables esenciales del empleo, de su situación actual y perspectiva, y actuar y prepararse en consecuencia. La variables mínimas pueden ser: **la oferta de fuerza de trabajo; las transformaciones estructurales, tecnológicas y organizativas; condiciones de la fuerza de trabajo que incluya fundamentalmente la movilidad, tiempo de trabajo, costos salariales; y las políticas macroeconómicas.**

Por la extensión y magnitud de los análisis no es objeto del trabajo, pero es necesario expresar algunas ideas que puedan multiplicar las ideas creadoras.

No es fácil predecir la evolución de las tasas de participación en la población activa, pero existen proyecciones y se han elaborado escenarios, que prevén que la oferta no aumentará con la rapidez pasada y aún actual, porque los nacidos con la "explosión de la natalidad" de la década de los años 60 y los primeros años de la década del 70 se han incorporado al empleo. Las previsiones demográficas no indican presión a la alta, sino que dentro de un tiempo relativamente breve, la presión será a la baja, por las posibles salidas por edad, aunque esto dependerá de la tendencia a la jubilación temprana o no, y las tasas de natalidad que tienen tendencia a la baja. No es difícil de entender que al hablar de la edad, se habla también de intereses, necesidades y motivaciones diferentes para cada grupo de edades, que no se satisfacen de la misma manera.

Y una incidental, ni siquiera la capacitación y superación profesional, según refieren autores por las investigaciones realizadas, se visualiza y entiende igual por los diferentes grupos de edades, independientemente de la asimilación, sobre todo cuando se trata de materias o preparación ajena a las experiencias individuales.

Por supuesto que todas las variables hay que analizarlas en interacción, y la oferta de fuerza de trabajo debe analizarse con la situación y proyección de las transformaciones estructurales, tecnológicas y organizativas, entre otras. Cómo no considerar la productividad, las tecnologías nuevas, la estructura de la economía, las exportaciones y la competitividad, hasta el tamaño de nuestras empresas y la concentración territorial de las mismas. La desconcentración es sinónimo de empleo atendido a nivel de región, territorio, comunidad, que ofrece la posibilidad de crear puestos de trabajo que es posible monitorear y atender a nivel de comunidad.

Este enfoque y vía que se lleva a cabo en los últimos años, es imprescindible ampliar y perfeccionar. Porque no se trata de crear sólo empleo agrícola, por muy importante que sea desarrollar al máximo este sector, pero sin atender los demás sectores puede llevar a un estancamiento peligroso de los demás sectores y a un desarrollo económico limitado.

Es necesario pensar en vías y medidas que incentiven los estímulos para crear empresas a nivel de la comunidad, para el desarrollo de la economía comunitaria. En 1995 un grupo de investigadores del Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo (IEIT) hacia una propuesta sobre las Pequeñas y Medianas Empresas (**PYMEs**), que a diferencia de las propuestas existentes y foráneas, que planteaban esta forma como forma de propiedad, la veían **como forma organizativa y de gestión empresarial, con predominio del sector estatal, aunque no descartaba las PYMEs cooperativas y la Microempresa.**

Todo esto como parte del proceso de reestructuración y reorganización empresarial emprendido; como una posibilidad de **crear unidades económicas con capacidad de asimilación y respuesta de tecnología, capital y mercado, a las condiciones de financiamiento, y a la necesidad de flexibilizar nuestros procesos productivos, diversificar las producciones, con capacidad de I+D, es decir, empresas con capacidad competitiva** y no simples "picotillos" de las empresas grandes, con alto nivel de integración de operaciones, con énfasis en la cooperación horizontal o interempresarial.

**Hoy mas que nunca, creo que las PYMEs llevan en sí mismas elementos estructurales y organizativos para que puedan desarrollarse a nivel de las comunidades, y ser la base del desarrollo económico comunitario, a partir de la desconcentración de los activos de las grandes empresas, estableciendo unidades de cooperación y complementación de las producciones, como para la asimilación de microfinanciamientos. Para ello sería necesario preparar personal capaz de llevar la gestión de desarrollo local.**

Esta expresión de "especialización flexible" (Sabel,C. Y Piore,M.1992) que combina desarrollo tecnológico con desconcentración productiva, que produce básicamente para un mercado local y regional, es una respuesta regional y comunitaria del empleo, una respuesta a la calidad del empleo, so pena de enfrentar gran movilidad de la fuerza de trabajo, incluso éxodo poblacional, experiencias que han pasado muchos países en décadas anteriores con la reconversión industrial.



Los movimientos migratorios internos, aunque controlados, se han multiplicado por ocho-diez veces en los últimos diez años de las provincias tanto del oriente como del occidente del país. La movilidad de la fuerza de trabajo como los movimientos migratorios no deseados no sólo no puede sorprendernos, sino que es necesario planificar el cambio de residencia y de empleo, así como atender cada criterio de insatisfacción y de desmotivación de los trabajadores; porque, existen costos y ventajas no económicas presentes en las decisiones de los individuos, razón de más para crear oportunidades en todas las regiones y territorios del país.

El comportamiento constructivo de todos los trabajadores, sólo puede alcanzarse con la participación real de los trabajadores en las decisiones fundamentales, pero no sólo a nivel de las políticas del país, sino a nivel de cada empresa, espacios de extensión de la vida familiar y de la vida social.

Por otro lado, cuando se habla de transformaciones estructurales, tecnológicas y organizativas a nivel de la sociedad, debe verse no sólo la dimensión técnica del problema, sino de manera integral la dimensión técnica y la social y de cómo se refleja en la base, si los cambios responden, entre otros a: la dirección estratégica, a los modelos productivos y organizativos, a la dirección participativa, al trabajo cooperado, a la innovación, a la gestión de calidad, a la gestión financiera, a la distribución de ganancias, a la gestión de conocimientos. Todo esto debe traducirse a la creación de empleo, y debe valorarse como impactos de la efectividad del trabajo.

En cuanto a las políticas macroeconómicas, no se trata como es habitual en otros países de hablar del financiamiento y del presupuesto del estado, de los gastos de seguridad social y los costos laborales, del crecimiento del PIB, de las inversiones, políticas tecnológicas, políticas sectoriales, y exportaciones, aunque todos y cada uno de estos deben entrar en consideración, sobre todo porque los problemas sociales se privilegian y se tratan simultáneamente a la par de los problemas económicos.

Es así, que deben contemplarse las políticas dirigidas a la preservación de la esencia del modelo social, de seguir desarrollando la seguridad y asistencia social como un sistema único e integrado extendido a todos los trabajadores; de desarrollar la educación universal y gratuita hasta llevarlo a los municipios, la salud como derecho ciudadano, el propio empleo remunerativo y como parte del mismo la capacitación de los trabajadores, lo que debe elevar no sólo las capacidades y conocimientos, sino también la espiritualidad, que establece a los trabajadores y de los trabajadores nuevos retos para buscar mayor eficiencia.

La productividad del trabajo sigue siendo en nuestra sociedad un objetivo fundamental de la organización del trabajo social y decisivo para la actividad económica y social del país. Pero no se debe seguir identificando con su medición, con la actividad que realiza el hombre en determinado tiempo, sino sólo aquella **actividad racional realizada con efectividad, lo que comprende utilización máxima de los recursos a disposición, y con el nivel medio social de intensidad del trabajo.**

Sin que se vea todo por el prisma del dominio de la productividad, es evidente que la tipología de las estrategias de salario-empleo-productividad establecido y que muchos siguen a ciegas, tampoco se puede seguir al pie de la letra, puesto que con las restricciones financieras, el pleno empleo sería para muchos una quimera. No cabe dudas que las restricciones financieras le plantean restricciones al salario, lo cual lleva a flexibilizar en mayor proporción los estímulos,

que esto pudiera superarse con una mayor masa salarial, es verdad aunque conllevaría a otros problemas. **De manera que una fuerza de trabajo más eficiente y mejor utilización de los activos fijos se convierten en objetivos de primer orden.**

"Ante un entorno internacional particularmente complejo.... el modelo tiene un gran desafío, que es la superación de la restricción externa a partir fundamentalmente de los esfuerzos y recursos propios, y sobre la base de alcanzar una mayor eficiencia económica en sentido general" al decir de Alvarez, E. (1998).

## **Bibliografía**

Alhama, R., Alonso F., y Pérez, J.J. (1995): Las PYMEs. Una nueva forma de gestión y organización empresarial, ANEC, La Habana

Alvarez, E. (1998): Cuba: Un modelo de desarrollo con justicia social, INIE, La Habana.

Brockmann, H. (1996): Política de crecimiento económico y coyuntural, Fundación Friedrich Ebert, Tegucigalpa, Honduras.

Rodríguez, C.R. (1980): "A propósito de el empleo en Cuba", Economía y Desarrollo No 56, La Habana.

Vascós, F. (2003): "Los números marcan el salto", El Economista Año 5 No 29, ANEC, La Habana.