

Fluctuación de la fuerza laboral en la Unidad Siboney de Camagüey en el período de 2004-2014

Mailyn Hernández Casado¹, Ramón de la Torre Cánovas², Norvis Rodríguez Torres³ & Maidelyn Valdés Fernández⁴

Fecha de recibido: 11 diciembre 2014

Fecha de aceptado: 25 de enero de 2015

RESUMEN

Se valoró el comportamiento de la fluctuación de la fuerza laboral en la Unidad Básica de Producción Cooperativa (UBPC) cañera "Siboney". Se determinó las causas que motivaron la fluctuación laboral y los cargos ocupacionales de los fluctuantes. Se realizó una encuesta a una muestra de 60 trabajadores para determinar fundamentalmente el nivel de satisfacción de estos hacia la entidad. Se emplearon los métodos de Análisis y Síntesis, Monográfico, Observación y el Horizontal y Vertical. Sus principales resultados muestran que la causa con mayor incidencia en la fluctuación laboral fue la mejora salarial en un 58 % y la categoría ocupacional más afectada fue la de obreros, representando un 96 % del total. Resultó ser el poco incentivo motivacional y financiero lo que originó que la fuerza laboral que trabaja fundamentalmente vinculada a las actividades agrícolas fluctuara en el periodo analizado.

PALABRAS CLAVE/ Fluctuación, fuerza laboral, administración, caña de azúcar (*Saccharum officinarum* L.)

Fluctuation of the labor force in Camaguey Siboney Unit for the period 2004-2014

ABSTRACT

The behavior of the fluctuation of the labor force in sugarcane "Siboney" Basic Unit of Cooperative Production (UBPC) was assessed. The reasons for labor and occupational fluctuation fluctuating positions are determined. A survey of a sample of 60 employees was used to fundamentally determine the level of satisfaction of these to the entity. Methods of Analysis and Synthesis, Monograph, Observation and Horizontal and Vertical are used. The main

¹Licenciada en Contabilidad y Finanzas. Profesora Instructora. Departamento de Veterinaria. Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz: mailin.hernandez@reduc.edu.cu

² M.Sc., Ingeniero Pecuario. Profesor Asistente. Departamento de Veterinaria. Universidad de Camagüey Ignacio Agramonte Loynaz: ramón.delatorre@reduc.edu.cu.

³ Ingeniera Agrónoma. Unidad Básica de Producción Cooperativa Siboney, Sibanicú, Camagüey: mailin.hernandez@reduc.edu.cu

⁴M.Sc., Ingeniera Agrónoma. Centro Universitario Municipal Vertientes, Camagüey: mailin.hernandez@reduc.edu.cu

results show that the cause with the greatest impact on wage labor fluctuation was improved by 58% and the most affected was the occupational category of workers, representing 96% of the total. It turned out to be little financial incentive motivational and which meant that the labor force working fluctuate mainly linked to agricultural activities in the period.

KEY WORDS/ Fluctuation, labor force, management, sugarcane (*Saccharum officinarum* L)

INTRODUCCIÓN

En la generalidad de los países de Latinoamérica existe un gran debate en torno a la fuerza laboral asociada a la producción agropecuaria, en lo relacionado con su precaria situación y con las tendencias de exclusión expulsión y considerable éxodo, causadas por las disímiles variantes del impacto de la globalización neoliberal (Suset, González, Miranda y Nicado, 2011).

Trujillo, Cuesta, Díaz y Pérez (2010) refieren que la fluctuación laboral, también conocida como migración, inestabilidad o movilidad laboral, comprende los movimientos que se producen en la fuerza de trabajo en un período determinado.

Por sus consecuencias, la fluctuación de la fuerza de trabajo es un fenómeno negativo que se produce generalmente por las demandas insatisfechas de los trabajadores que pueden ser de carácter individual, laboral, social y provocan que estos cambien de puestos de trabajo dentro o fuera de la empresa (Curbelo, Sánchez, Lage, Osés, Cristo y Caruncho, 2004).

En el caso de Cuba, a pesar de las políticas sociales incluyentes y la atención del Estado al medio rural y al sector agroproductivo, también se aprecia un debilitamiento de la presencia de la fuerza laboral en territorios predominantemente asociados a la producción agropecuaria, como sostienen González y Suset (2010).

Las entidades agropecuarias cubanas generalmente no solo sufren la fluctuación laboral como un hecho continuo, sino además, no analizan cómo influye este fenómeno en sus resultados productivos y económicos, de manera tal que pueda proporcionarles los elementos necesarios para tomar decisiones efectivas al respecto y que sus trabajadores estén satisfechos en su ambiente laboral.

El objetivo del trabajo fue valorar el comportamiento de la fluctuación de la fuerza laboral en la Unidad Productiva cañera Siboney de Camagüey en el período de 2004-2014.

MATERIALES Y MÉTODOS

El trabajo se realizó en la Unidad Básica de Producción Cooperativa (UBPC) cañera “Siboney”, perteneciente a la Unidad Empresarial de Base (UEB) Siboney, municipio Sibanicú, provincia Camagüey; situada a los 21° 13’56” de latitud Norte y a los 77° 31’1” de longitud Oeste y a una altura de 125 m sobre el nivel del mar. Limita al norte con el Consejo Popular “La Norma”, al sur con el municipio “Najasa”, al este con la UBPC “La Matilde” y al oeste con el municipio “Jimaguayú”.

Se realizó un estudio para un período de 10 años (2004-2014), atendiendo a las diferentes causas por las cuales fluctuaron los trabajadores y a las categorías ocupacionales de estos. A su vez se tomó al azar una muestra de 60 trabajadores activos para ser encuestados y determinar fundamentalmente su nivel de satisfacción hacia la entidad.

Toda la información necesaria se obtuvo mediante los departamentos de Producción, Economía y Recursos Humanos de la UBPC. Los métodos empleados a partir del estudio de Trujillo *et al.* (2010) fueron: Análisis y Síntesis (descomponiendo cada uno de los factores en estudio y resumiendo el resultado final), el Monográfico (por tratarse solamente de esta entidad), Observación (consistiendo en una revisión visual del estado físico de las instalaciones, condiciones de trabajo de los obreros y la atención hacia estos por parte de los directivos) y el método Horizontal y Vertical (comparación entre las campañas y en relación al porciento).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La UBPC posee un área total de 1 748,5 ha y de estas el 63 % están dedicadas a la producción de caña (*Saccharum officinarum* L). Está integrada por una fuerza laboral de 127 trabajadores (hasta julio de 2014), de los cuales el 72 % son obreros directos a la producción.

La fuerza laboral cumple una función esencial en toda organización y al respecto Trujillo *et al.* (2010) señalan que es el activo fundamental de la empresa, el recurso que pone en movimiento el resto de los factores que intervienen en el proceso productivo, lo cual se ratifica en el Lineamiento 141 de la Política Económica y Social del Partido, al plantear que se debe rescatar el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad y a la satisfacción de las necesidades personales y familiares.

Por todo lo anterior, resulta de gran importancia el análisis de la fluctuación laboral en esta entidad, ya que es un aspecto fundamental dentro de su banco de problemas, que preocupa tanto a su dirección, como a la de la Empresa. Al respecto, Curre y Ramos (2014) en comunicación personal, señalan que el resultado de la fluctuación de la fuerza de trabajo en el período analizado está favorecido por la posibilidad que tienen los trabajadores de realizar otras labores en la propia localidad de Siboney, así como, en los municipios Sibanicú, Jimaguayú y Camagüey, producto a la situación geográfica que presenta la Unidad; a diferencia de otras UBPC que se encuentran ubicadas en áreas rurales y se les hace más difícil el acceso hacia otros lugares.

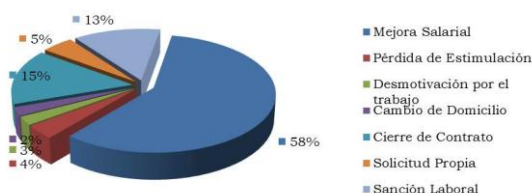


Figura 1. Causas de la fluctuación laboral en la UBPC Siboney

En el período analizado se produjeron como fluctuación de la fuerza laboral 209 bajas, correspondiéndole a la mejora salarial como la primera causa de mayor incidencia el 58 % para un total de 122 bajas; aspecto reflejado en el Lineamiento 170 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución que señala: “Asegurar que los salarios garanticen que cada cual reciba según su trabajo, que éste genere productos y servicios con calidad e incremento de la producción y la productividad, y que los ingresos salariales tengan un reflejo efectivo en la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y su familia”. Además, corrobora lo planteado por Cribeiro (2011) que un estudio realizado sobre la fuerza de trabajo calificada muestra bajos niveles de motivación debido a: salarios no satisfactorios y pocos incentivos morales y materiales.

La segunda causa fue el cierre de contrato que representó el 15 % para un total de 32 bajas y las 55 restantes, por otras causas como: sanción laboral, solicitud propia, pérdida de estimulación, desmotivación por el trabajo y cambio de domicilio, que significó el 27 % por este concepto.

Es de notar la importancia que tiene el tema abordado por los perjuicios que ocasiona la fluctuación laboral en la actividad productiva, por cuanto se pierden los conocimientos y la experiencia alcanzada por los trabajadores en el desarrollo del cultivo de la caña, con el propósito de producir el azúcar y sus derivados. Esto perjudica productiva y económicamente a la entidad, a la empresa Azucarera de Siboney, a la provincia Camagüey y al Balance Nacional. Además, se incrementan los costos de las diferentes campañas por el dinero empleado en la capacitación, los recursos entregados a los obreros en ropa y zapatos y los útiles empleados para desarrollar las diferentes actividades que requiere el cultivo de la caña. Aspecto señalado por Espasandín (2010), que entre los efectos negativos que ocasiona la fluctuación laboral en las empresas está la disminución en la producción y productividad del trabajo, lo cual puede estar originado por el tiempo que permanece el puesto de trabajo vacante o porque los nuevos trabajadores no tienen la habilidad suficiente, de ahí que disminuyan los niveles de producción.

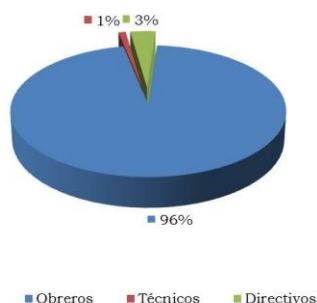


Figura 2. Fluctuación Laboral por Categoría Ocupacional

Al observar el análisis de la fluctuación laboral en este período 2004-2014 atendiendo a las categorías ocupacionales de la UBPC (Fig.2) , se nota que la categoría que más incidió fue la de obreros, representando el 96 % para un total de 200 bajas; aspecto de gran interés a valorar por la administración de la entidad, ya que esta es la fuerza de trabajo que se vincula directamente al cultivo de la caña, afectando no solo su variación física, sino que se pierden los recursos invertidos en capacitación y sobre todo la experiencia en la labor a desempeñar en cada una de las actividades directas al cultivo.

Ante esta situación, se requiere de un esfuerzo mayor por parte de especialistas y técnicos en la formación constante de nuevos obreros, no solo por la presencia de personas con edad de jubilación, sino a partir de los que por insatisfacción deciden abandonar su puesto de trabajo por otro donde cubran sus necesidades básicas; lo que trae aparejado un número de plazas que en algunos casos son cubiertas por jóvenes desvinculados de la enseñanza, sin ninguna formación profesional y que no han podido optar por otro empleo más conveniente para ellos, corroborando con Trujillo *et al.* (2010) que la fuerza de trabajo que labora en el sector agropecuario predominan las personas de edad avanzada, teniendo en cuenta que, las personas jóvenes, con niveles medios de instrucción eligen otras ofertas de empleo más reconocidas socialmente y rechazan por lo general, los trabajos agrícolas; constituyendo un serio problema para el sector garantizar el relevo de la fuerza de trabajo. Además, se coincide con Espasandín (2010), el cual refiere que la fluctuación laboral disminuye la calidad productiva, originado en parte porque los nuevos trabajadores no conocen lo suficiente el proceso de producción y se incrementan las producciones defectuosas.

Al profundizar en las variables sociodemográficas relevadas (Fig. 3) se puede constatar que del total de encuestados, el 82 % pertenece al género masculino, que se encuentran en un rango de edades de 46-65 años, el 90 % pertenece a

la categoría obreros, el 56 % proviene de enseñanza secundaria y el 73 % cuenta con más de 25 años de experiencia laboral.

El bajo nivel educacional propicia en alguna medida que las personas de edad relativamente avanzada permanezcan laborando en actividades de menor categoría ocupacional, fundamentalmente en el sector agropecuario, que coincide con lo planteado por Frómata (2009) al referir que en este sector la estructura por edades representa una población envejecida. Esto les impide alcanzar puestos de trabajo más tentadores y es por lo cual que son los más jóvenes y con aspiraciones de superación los que constantemente fluctúan en busca satisfacer su actividad profesional.

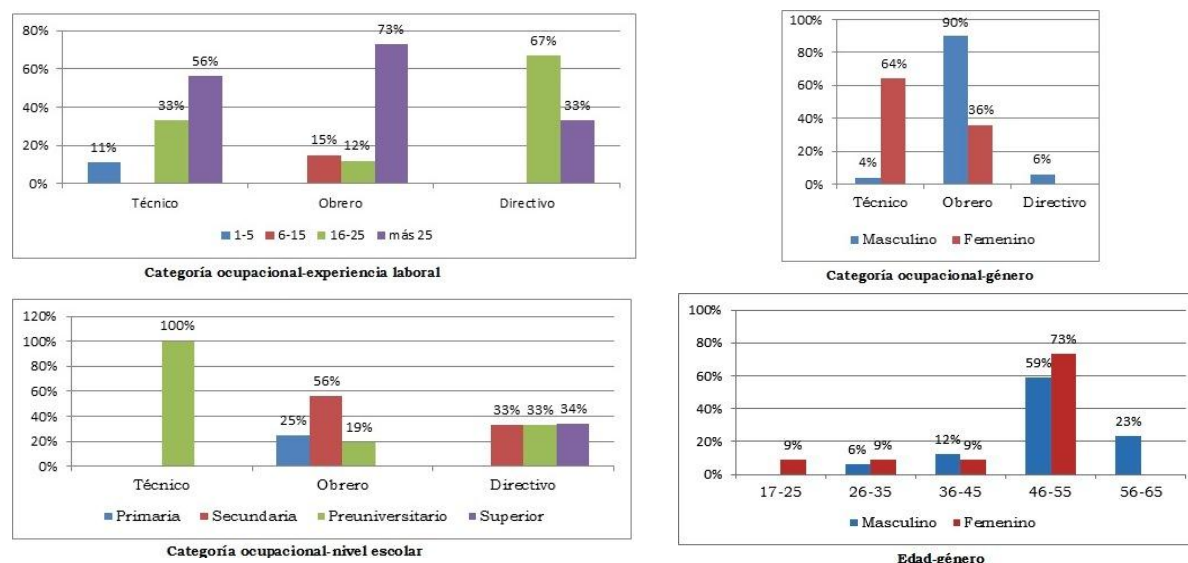


Figura 3. Fluctuación laboral y variables sociodemográficas

Las insatisfacciones de los encuestados (Fig. 4) están dadas en lo fundamental por el sistema de pago y la atención a los trabajadores, por la no remuneración acorde a la labor realizada fundamentalmente de los obreros vinculados a la producción, pues su salario depende del cumplimiento de normas de trabajo. Manifiestan además la carencia de instrumentos necesarios, la ropa, calzado específico para las labores agrícolas, estimulación moral y material; es decir, la mayor parte de los trabajadores se sienten desmotivados y en un ambiente propicio para tomar decisiones de abandono del puesto de trabajo o para no desempeñarse al máximo de sus posibilidades, influyendo notablemente en esta decisión el salario a devengar, aspectos a tener en cuenta por la dirección de la UBPC, ya que esas insatisfacciones han sido la causa fundamental por la que hace diez años han tenido fluctuaciones de su fuerza laboral y particularmente de aquellos que con su afán diario y con los recursos disponibles pueden hacer que la producción cañera logre su

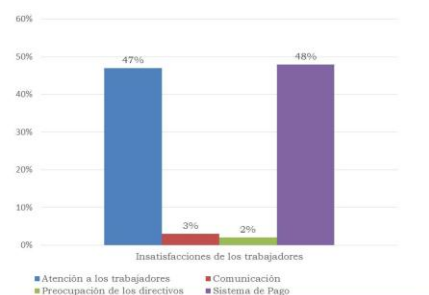


Figura 4. Insatisfacciones de los trabajadores

propósito.

CONCLUSIONES

El poco incentivo motivacional y financiero origina que la fuerza laboral que trabaja fundamentalmente vinculada a las actividades agrícolas fluctúe, atendiendo a la remuneración que reciben y a todas las condiciones necesarias para su desempeño, representando el mayor porcentaje de bajas en el período analizado, deficiencias que persisten para los trabajadores activos en la Unidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Chiavenato, I. (1990). *Administración de Recursos Humanos*. México: Ed. Altos.
- Compendio Metodológico sobre política laboral y salarial* (2000). Ciudad de la Habana: Instituto de Estudios e Investigación del Trabajo
- Cribeiro, Y. (2011). Contribución de la fuerza de trabajo calificada al crecimiento económico en Cuba. Principales determinantes. Tesis Doctoral. La Habana.
- Cuesta, A. (1990). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos*. La Habana: ISPJAE.
- Cuesta, A. (2005). *Tecnología de Gestión de Recursos Humanos* corregida y ampliada. (2da ed.) ISPJAE La Habana, Cuba: Editorial Academia
- Curbelo, I., Sánchez, M., Lage, M.S., Osés, E., Cristo, Y., Caruncho, R. (2004). *La Fluctuación de la Fuerza de Trabajo en la Ganadería* en Observatorio de la Economía Latinoamericana, Número 28. [en línea]. Recuperado el 12 de enero del 2014, de <http://www.eumed.net>
- Denis, M.L. (2013). *Fluctuación laboral de los adolescentes en empresas cubanas del sector agropecuario*. [en línea]. Recuperado el 3 de noviembre 2013, de <http://www.gestiopolis.com>
- Díaz, I. (2013). *La empresa estatal cubana: ¿dónde se esconde la productividad?* [en línea]. Recuperado el 15 de mayo de 2014, de <http://www.gestiopolis.com>
- Duran, C. M. (2005). *Análisis de la fluctuación laboral en el Hospital Clínico Quirúrgico "Lucia Iñiguez Landin"*. Tesis de Maestría, Hospital Clínico Quirúrgico "Lucia Iñiguez Landin" [en línea]. Recuperado el 15 de diciembre 2013, de <http://www.sld.cu>
- Espasandín, K. (2010). *Fundamentos teóricos relacionados con la fluctuación laboral de las organizaciones*. La Habana, Cuba: Centro Nacional de Sanidad agropecuaria.
- Frómata, L. (2009). Informe elaborado a solicitud del Ministerio de Economía y Planificación (MEP) y el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), con la coordinación del entonces director de macroeconomía Alfredo Jam, en función del proyecto piloto para el desarrollo de la iniciativa local en cinco municipios de Cuba. MEP, Ciudad de La Habana.
- González, E. y Suset, A. (2010). *Desarrollo rural, descentralización y articulación de actores. La experiencia del desarrollo agrario municipal en Cuba*. En: América Latina: Realineamientos políticos y proyectos en disputa. Universidad de Chapingo, México. Revista ALASRU (5), 209.
- Partido Comunista de Cuba. (2011). *Lineamientos de la Política Económica y Social*. VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. La Habana
- Suset, A., González, E., Miranda, T. y Nicado, O. (2011). La fuerza laboral y su incidencia en el desarrollo agroproductivo del territorio. Estudio de caso en un municipio de la provincia Matanzas. *Pastos y forrajes*. 34 (4)

- Trujillo, C.M., Cuesta, E.O., Díaz, I. y Pérez, R. (2010). *Economía Agrícola*. La Habana: Editorial Félix Varela,
- Werther, W. y Davis, J. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos*. México: Editorial McGraw Hill.