



Enero 2020 - ISSN: 1989-4155

## **TÍTULO: LA GESTIÓN FINANCIERA: ¿EJE MEDULAR DE LA FLUCTUACIÓN LABORAL EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR CUBANA?**

### **TITLE: FINANCIAL MANAGEMENT: CORE AXIS OF LABOR FLUCTUATION IN CUBAN HIGHER EDUCATION?**

**Autores:**

**MSc. Abel Naranjo García.**

abel@fec.uh.cu. Universidad de La Habana; Cuba.

**Dra. Lourdes Souto Anido.**

lourdes@fec.uh.cu. Universidad de La Habana; Cuba.

**Lic. Priscilla Oliva Leal.**

Universidad de La Habana; Cuba.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Abel Naranjo García, Lourdes Souto Anido y Priscilla Oliva Leal (2020): "La gestión financiera: ¿eje medular de la fluctuación laboral en la educación superior cubana?", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (enero 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2020/01/gestion-financiera-educacion.html>

#### **Resumen:**

Los recursos humanos son el activo fundamental de una organización, generando ventajas competitivas. Una correcta gestión de los mismos debe llevar a que el personal de cualquier entidad ponga sus conocimientos en función del logro de los objetivos organizacionales, tratando de evitar al máximo la fluctuación laboral. En este sentido, el presente trabajo tiene como objetivo fundamental analizar las causas que originan la fluctuación del personal en una de las más importantes instituciones de Educación Superior en Cuba; donde se observa un aumento progresivo de este fenómeno. El trabajo se encuentra estructurado de manera tal que, en un primer apartado se presenta una breve mirada teórica a la fluctuación laboral; así como, una caracterización del financiamiento gubernamental destinado a la Educación Superior Cubana. En este epígrafe se enfatiza en la influencia que ejerce el presupuesto estatal sobre las formas de remuneración de los actores universitarios. Por otra parte, se concluye con un estudio, donde se presentan las principales causas que originan la fluctuación laboral en una importante universidad

cubana; reflejando de esta manera la situación que atraviesan la mayoría de las universidades en el país. Los principales resultados de la investigación permiten corroborar que, a pesar de las importantes erogaciones gubernamentales para financiar la educación superior, las mismas son insuficientes para remunerar de manera correcta al personal universitario. Asimismo, el estudio realizado arrojó niveles de insatisfacción laboral vinculados a los estímulos materiales, lo que sin lugar a dudas repercute de manera negativa en la fluctuación laboral de la institución objeto de estudio.

**Palabras claves:** Fluctuación laboral; recursos humanos; gestión financiera.

**Abstract:**

Human resources are the main asset of an organization, generating competitive advantages. A correct management of these resources should lead the staff of any entity to put their knowledge into practice and achieve their organizational goals, trying to avoid fluctuation to the maximum. In this sense, the present work has as its fundamental objective to analyze the causes that originate the fluctuation of the personnel in one of the most important institutions of Higher Education in Cuba, where a progressive increase of this phenomenon is observed. The work is structured in such a way that, in a first section, a brief theoretical view of labor fluctuation is presented, as well as a characterization of the government funding destined to the Cuban Higher Education. This section emphasizes the influence of the state budget on the forms of remuneration of university personnel. It concludes with a study that presents the main causes that originate the labor fluctuation in an important Cuban university; reflecting the situation of most universities in the country. The main results of the investigation allow to corroborate that, in spite of the important governmental expenditures destined to finance the higher education, they are insufficient to provide an adequate remuneration to the university personnel. Likewise, the study conducted showed levels of job dissatisfaction linked to a lack of economic incentives, which undoubtedly has a negative impact on the labor fluctuation of the institution under study.

**Key works:** Labor fluctuation; human resources; financial management.

**Introducción:**

Actualmente la Gestión de los Recursos Humanos (GRH) se ha convertido en un interés prioritario para las empresas, las cuales, en un intento por sobrevivir en el entorno altamente competitivo, complejo, dinámico e incierto donde se desenvuelven, han comenzado a reconocer el papel estratégico que poseen sus Recursos Humanos (RH).

Los trabajadores ya no son considerados un factor productivo más; sino que, ahora, dados sus conocimientos y experiencias, constituyen el factor fundamental de la actividad empresarial, capaz de generar ventajas competitivas duraderas en el tiempo. De ahí que se hace necesario contar con trabajadores satisfechos y motivados dispuestos a poner todos sus conocimientos en función del logro de los objetivos organizacionales.

Cuando lamentablemente una organización tiene fluctuación de personal la misma se enfrenta a costos no solo monetarios relacionados con la salida del personal sino también a pérdidas de ese capital intangible tan difícil de sustituir. Es por esta razón que las empresas deben de monitorear sus niveles de fluctuación y trabajar en aras de disminuir dichos niveles.

Queda claro que los efectos negativos concernientes a la fluctuación laboral afectan directamente el desempeño institucional de las entidades donde este fenómeno se desarrolla. En este sentido, disímiles son los factores que influyen en su ocurrencia. Sin embargo, a juicio de los autores la gestión económico financiera se constituye como un factor medular en cuanto al manejo de los recursos humanos se refiere.

### **Epígrafe 1. La fluctuación laboral. Una mirada desde el punto de vista teórico y su influencia de la gestión de los recursos humanos.**

El primer paso a la hora de estudiar el fenómeno de la Fluctuación labora pasa por analizar el origen de la misma. El término fluctuación proviene del latín (fluctuari) o (fluctuare), que significa agitarse de un lado para otro; en lo referente a la fluctuación de personal o “rotación del personal”, “inestabilidad laboral”, “movilidad del personal” entre otras, como también se conoce, se relaciona por lo general al movimiento de altas y bajas que ocurren en la fuerza laboral de la empresa. (Durán, 2005).

En Chiavenato (2009), la fluctuación de personal se analiza como el intercambio de personas entre la organización y el ambiente, siendo definida la misma por el volumen de personas que ingresan y salen de la organización.

La literatura especializada recoge dos formas fundamentales a la hora de clasificar la fluctuación en las organizaciones, estas son: fluctuación potencial o fluctuación real.

La fluctuación potencial está relacionada con el deseo latente del trabajador de abandonar su centro de trabajo en un momento dado, el cual no se ha hecho efectivo por no haber encontrado el empleo que reúna los requisitos que desea y que se corresponda con sus expectativas, pero la posibilidad del abandono permanece oculta entre ellos y se materializará o no, de acuerdo con la dinámica de las condiciones y motivaciones de cada trabajador deseoso de abandonar su centro de trabajo. Su forma de detección es a través de encuestas o entrevistas. (Hernández Villa, Mérida Mingarro, Ávila Leyva, 2008)

La fluctuación real hace referencia a la salida consumada del trabajador. Una vez ocurrida la misma la organización ya no puede tomar ninguna acción, ya ha ocurrido la pérdida de ese personal preparado y difícil de sustituir.

La fluctuación laboral real, a su vez, se puede ser externa o interna. Se considera que es externa, cuando el movimiento se produce hacia una organización ajena al sector de origen, donde el individuo ha recibido su sistema de entrenamiento profesional básico e interna, cuando el movimiento se produce de una unidad laboral a otra dentro del sector de procedencia sin cambios esenciales en el contenido y dinámica de trabajo.

Uno de los indicadores a tener en cuenta la hora de evaluar la gestión de los recursos humanos en una organización es precisamente la Fluctuación laboral. Se plantea que dicha gestión ha sido inadecuada cuando existe un gran número de bajas registradas ya sea por decisión del trabajador o de la organización.

A continuación, se presentan las formas de cálculo de los distintos tipos de Fluctuación:

**Tabla 1.** Forma de cálculo de los distintos tipos de Fluctuación.

Tasas	Fórmula
Tasa de Fluctuación Total (TFT)	$\frac{(FP + FR)}{T} * 100$
Tasa de Fluctuación Real (TFR)	$\frac{FR}{T} * 100$
Tasa de Fluctuación Potencial (TFP)	$\frac{FP}{T} * 100$

Fuente: Souto Anido, (2015).

Cuando una organización decide prescindir de un trabajador la misma da señales de que los procesos que atañen a la gestión de los recursos humanos como pueden ser la Selección o la Formación, por solo citar algunos, no se han llevado a cabo de la forma correcta pues o bien no se seleccionó al trabajador idóneo o no se supo gestionar de la forma correcta al mismo para motivarlo y retenerlo dentro de la organización.

La salida de un trabajador trae implícito toda una serie de costos que se reflejan no solo en términos de costos económicos. Según Castellanos (2006), estos costos se pueden agrupar en:

- Costo de los conocimientos perdidos y la imposibilidad de usarlos
- Costo de redistribución de funciones debido a la plaza vacante
- Costo de reclutamiento y selección
- Costo de Integración
- Costo de formación

- Costo de baja productividad inicial

No obstante, independientemente de los costos para la organización también con la fluctuación laboral, cuando no es por decisión del trabajador, se incurren en costos sociales porque cada vez que se despide a un trabajador de una organización el mismo pierde su fuente de ingreso que le permite su reproducción y la de su familia

Entre los principales efectos negativos que trae la Fluctuación Laboral en una organización se pueden citar:

- Costos por conceptos de reclutamiento, selección socialización y formación, pues se deben volver a realizar los procesos de gestión de recursos humanos.
- Decrecimiento de los niveles de la producción y productividad en el trabajo, ya sea porque no se cuenta con la cantidad de trabajadores necesarios o porque el que trabajador que se incorpora necesita de un tiempo de adiestramiento.
- Cuando la fluctuación es potencial se eleva el índice de ausentismo pues los trabajadores están buscando nuevas opciones de trabajo.
- Se puede ver afectada la calidad de los productos debido a la desmotivación que pueden sentir los trabajadores ya sea debido a que están valorando dejar el puesto de trabajo, están próximos a dejar el mismos, o por la forma en que afecta en un colectivo laboral la salida de sus compañeros de trabajo.

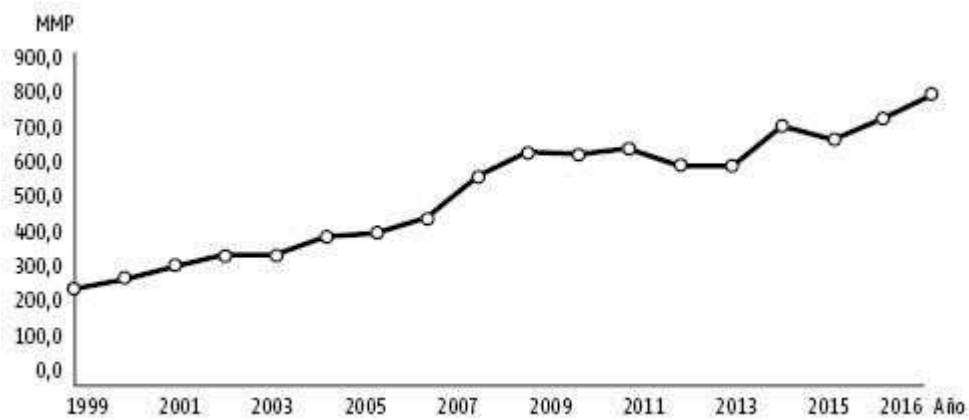
Los efectos negativos concernientes a la fluctuación laboral afectan directamente el desempeño de las entidades donde este fenómeno se desarrolla. A nuestro juicio, la gestión económico financiera se constituye como un factor clave en cuanto al manejo de los recursos humanos se refiere.

## **Epígrafe 2. El financiamiento en la Educación Superior Cubana y su impacto en la gestión de los recursos humanos.**

Desde inicios de la Revolución hasta la actualidad el presupuesto estatal ha sido la vía fundamental para el financiamiento de la educación superior en el país. El Estado cubano eroga anualmente considerables sumas de recursos financieros a la educación superior. Conforme a lo anterior, el financiamiento fundamental de las IES en Cuba es una responsabilidad enteramente del Estado y se respalda principalmente con el presupuesto aprobado como Ley por la Asamblea Nacional del Poder Popular, para cada período económico. Dicho presupuesto cubre los principales gastos corrientes de las universidades; los cuales incluyen obviamente los gastos de personal.

Tal y como destacan Alpizar y Ramos (2016) el presupuesto destinado a la educación superior en el país muestra un comportamiento creciente. Asimismo, la relación del gasto público (5,8 %)

destinado a esta actividad con relación al PIB (2,3 %) muestran la gran importancia que le otorga el Estado cubano a este sector.



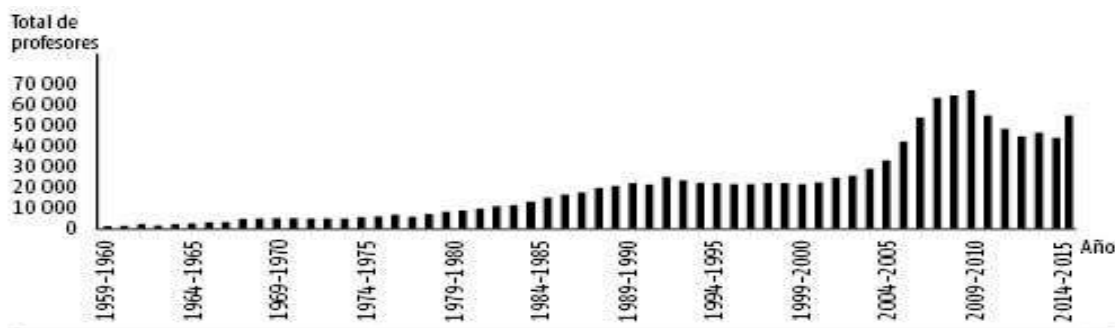
**Figura 1.** Presupuesto destinado a la Educación Superior en Cuba.

**Fuente:** Alpizar y Ramos (2016).

La elaboración del presupuesto en la educación superior cubana, está concebida como un proceso continuo que debe permitir la planificación de los recursos financieros necesarios para el desarrollo de las actividades fundamentales de las IES. Tiene su génesis en la elaboración del anteproyecto de presupuesto para las universidades del país. Al respecto, Lauchy y Borrás (2011; p. 31) expresan que *“el anteproyecto se sustenta en el método normativo establecido por el Ministerio de Finanzas y Precios para el sector público y que el mismo se realiza por programas y actividades”*.

Al ser básicamente el presupuesto un documento que se confecciona por programas y/o actividades queda poco espacio y margen de maniobra para implementar incentivos que permitan el incremento salarial del personal que labora en las universidades. En cuanto a los gastos de personal docente universitario en el presupuesto Alpizar y Ramos (2016) plantean que los profesores que conforman los claustros universitarios a tiempo completo reciben un salario mensual por trabajar 24 días al mes, en los que se incluyen tareas vinculadas a la formación, la investigación científica y la extensión universitaria comoparte de su contenido de trabajo. Corresponde a las autoridades de base balancear la cargade horas destinada a cada proceso por profesor según categoría científica, académica, funciones asignadas, y compromisos establecidos”.

De igual forma, se incluyen en el presupuesto los gastos de personal docente adjunto, investigativo, así como, los relacionados a personal administrativo y de servicios. El personal docente se ha ido incrementando con los años en correspondencia con el número de instituciones, procesos y matrícula de las IES del país.



**Figura 2.** Personal docente en la Educación Superior Cubana.

**Fuente:** Alpizar y Ramos (2016)

Aun cuando los gastos de personal están sujetos a variaciones entre universidades atendiendo lógicamente a sus características y procesos internos en la mayoría de los casos el presupuesto destinado a este renglón sobrepasa el 50% de la erogación total para cada institución. A pesar de que dentro del importe total el gasto de salario representa una suma considerable, es perceptible según los instrumentos aplicados que este es aún insuficiente para satisfacer las necesidades del personal universitario.

Las limitaciones que se presentan en el uso de las alternativas de financiamiento ya hoy afectan a los trabajadores de las universidades que han experimentado cómo aumentan los niveles de fluctuación de su personal. En el siguiente epígrafe se presenta un ejemplo de cómo este fenómeno afecta a una de las más importantes instituciones del país.

**Epígrafe 3: Fluctuación laboral de la fuerza de trabajo calificada en una institución de educación superior.**

La formación continua de profesionales competentes, es el objeto social de las instituciones de educación superior en Cuba y su principal función son los servicios académicos. La institución en estudio para cumplir dicho objeto social, al cierre del año 2017, contaba con un claustro de 1485 profesores y 126 investigadores.

**Análisis del comportamiento de la fluctuación laboral en los años 2016-2017.**

El análisis del comportamiento de las bajas del personal docente en los años 2016-2017, permitió analizar las causas fundamentales que originan este fenómeno, así como realizar recomendaciones para fortalecer el claustro de profesores en la institución objeto de estudio.

Se observa que en el año 2017 se mantiene una tendencia creciente a las salidas de profesores universitarios, ocurriendo un aumento con respecto al año precedente de un 13%. Los profesores

instructores y asistentes son los que causan mayores bajas en dicho periodo. En el año 2016 representan del total de bajas el 33% y el 35% respectivamente, mientras que, en el año 2017, representan el 46% y 28% respectivamente. Lo anterior significa que la fuerza de trabajo más joven presenta una mayor tendencia a causar baja de la institución. También es significativa la fluctuación laboral de docentes titulares y doctores. Estos elementos son mostrados a detalle en la tabla 1.

**Tabla 1.** Comportamiento de la fluctuación laboral de docentes en los años 2016-2017.

Docentes	Bajas en el Año 2016		Bajas en el Año 2017	
	Totales	De ellos Dr.	Totales	De ellos Dr.
<b>PT</b>	21	20	22	22
<b>PA</b>	25	11	25	7
<b>A</b>	50	6	41	3
<b>I</b>	48	0	74	1
<b>TOTAL</b>	<b>144</b>	<b>37</b>	<b>162</b>	<b>33</b>

**Fuente:** Elaboración propia (2018)

**Leyenda:** **PT:** Profesor Titular **PA:** Profesor Auxiliar **A:** Profesor Asistente **I:** Instructor

**Tabla 2.** Comportamiento de las bajas de investigadores en los años 2016-2017.

Investigadores	Bajas en el Año 2016		Bajas en el Año 2017	
	Totales	De ellos Dr.	Totales	De ellos Dr.
<b>IT</b>	0	0	1	1
<b>IA</b>	3	3	5	5
<b>IAG</b>	3	0	5	0
<b>AI</b>	1	0	5	0
<b>TOTAL</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>16</b>	<b>6</b>

**Fuente:** Elaboración propia (2018)

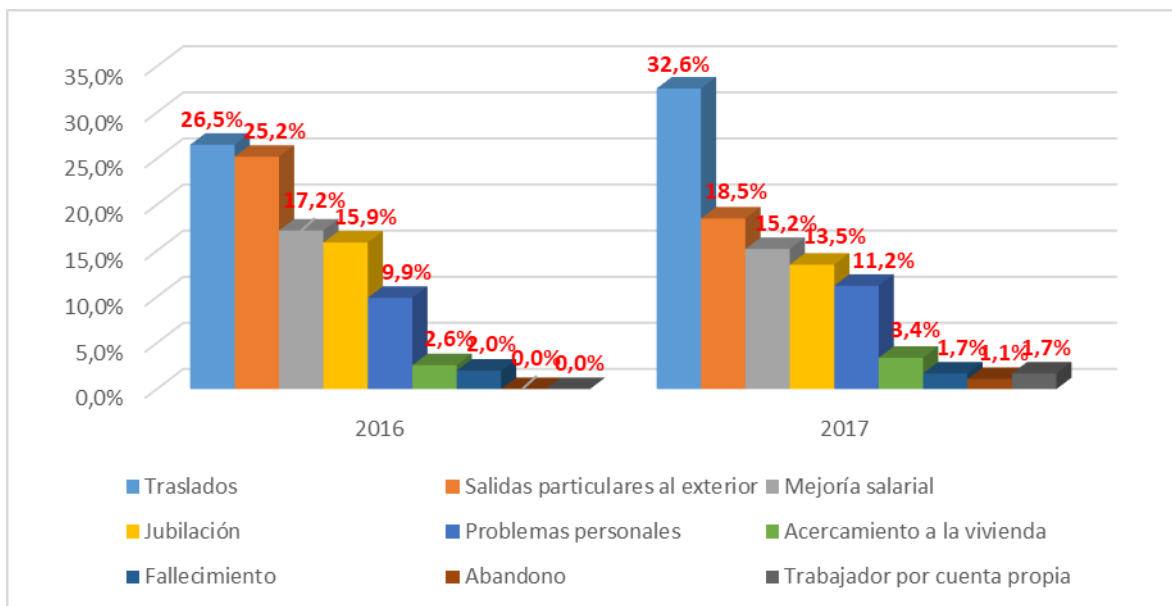
**Leyenda:** **IT:** Investigador Titular **IA:** Investigador Auxiliar **IAG:** Investigador Agregado **AI:** Aspirante a Investigador

En el caso de los investigadores, la fluctuación aumentó considerablemente de un año con respecto al otro siendo la cifra final del 128%. Se mantiene la tendencia a las bajas de los docentes jóvenes, representando el 63% del total de bajas ocurridas en el año 2017. El análisis anterior



demuestra, que los profesores que están en sus primeros años de formación son quienes presentan mayor tendencia a abandonar la institución, lo que provoca que se vea afectado el proceso lógico de renovación del claustro docente.

La Dirección de Recursos Humanos de la institución en estudio se encarga de recopilar información referida a las principales causas de bajas que ocurren en el centro y determinan las facultades que presentan mayores afectaciones.



**Figura 3.** Comportamiento de las causas de las bajas en los años 2016-2017.

**Fuente:** Elaboración propia (2018). Datos Dirección de Recursos Humanos.

Estos datos permiten corroborar que las principales causas de la fluctuación laboral en la institución se pueden resumir en: traslados, salidas particulares al exterior, mejoría salarial y jubilación. Se observa en la figura 3 que las bajas por traslado laboral son las más significativas para ambos años. Aunque existen traslados internos en la institución, la mayoría se efectúan para otros sectores de la economía, que resultan más lucrativos y mejor remunerados. Otra causa importante la representan las salidas al exterior, que también tiende a ser más frecuente en los jóvenes.

Tomando como base los datos anteriormente analizados, se aplicó un cuestionario al claustro docente de la facultad que presentó mayores índices de fluctuación en el periodo examinado. Este instrumento estudia la satisfacción y motivación laboral, dos aspectos fundamentales que influyen decididamente en la permanencia o no de la fuerza de trabajo en la universidad. Los resultados

permiten determinar de forma concreta la opinión de docentes, y así detectar otros los principales motivos que provocan la fluctuación laboral en este centro.

Para la realización de la encuesta se seleccionó una muestra utilizando el Muestro Aleatorio Simple (MAS). Una vez calculado el tamaño de la muestra se procedió a su aplicación a un total de 36 profesores. El cuestionario quedó estructurado en dos secciones. La primera corresponde a interrogantes relacionadas con la satisfacción laboral y la segunda con la motivación laboral. El instrumento presenta un total de 8 preguntas y con una escala de Likert donde el valor 1 corresponde a la percepción más negativa o desfavorable, mientras que el valor 5 corresponde a la percepción más positiva y favorable.

Los principales resultados que permiten establecer una conexión entre la gestión financiera y la fluctuación laboral son los siguientes: El 17% de los encuestados plantearon que se sienten motivado con su trabajo, un 33% algunas veces y el 28% casi nunca. El 81% de los profesores plantean que sus ingresos no satisfacen sus necesidades básicas y el resto declara que casi nunca. En este orden de ideas, el 81% opina que no tienen posibilidades de crecimiento económico en la institución. Asimismo, el 70% afirma que no se cuenta con buenas condiciones de trabajo. Estos resultados ponen de relieve las limitaciones existentes en este campo y patentizan que el carácter centralizado de la gestión financiera presupuestada deja poco espacio para establecer políticas que permitan implementar mecanismos donde el personal universitario sea remunerado en función de sus tareas y responsabilidades.

Para el premio nobel de economía Gary Becker (1993) en el ámbito del capital humano resulta oportuno realizar un trabajo integral, potenciándose el aumento de las capacidades y aptitudes de los individuos. El propio autor agrega que los trabajadores deben ser capaces de valerse por sí mismos y entregarle lo mejor de sí a su trabajo, sintiéndose conformes con lo que realizan y con la forma mediante la cual son reconocidos y recompensados. Tales planteamientos encuentran total aplicación y vigencia en las Instituciones de Educación Superior del país. Como reafirmación de lo anterior, se expone lo planteado por Cobreiro y Alfonzo quienes señalan que: *“el personal clave de la universidad debe buscarse alternativas para capitalizar los laboratorios y estimular al personal para que manteniéndose estos, en el ámbito universitario, puedan recibir la compensación monetaria de las aplicaciones empresariales de los resultados. Dichas alternativas pudieran ser: pago de royalties, participación conjunta en las utilidades, compensación monetaria por un plazo de tiempo predeterminado en el contrato...”*. (2011; p. 12).

Atendiendo a los elementos anteriormente expuestos, así como a la información recopilada en el diagnóstico realizado, los autores consideran pertinente la implementación de acciones encaminadas a otorgar mayor protagonismo a las actividades y/o procesos vinculados a la estimulación moral y material de los trabajadores en la institución objeto de estudio. Con la implementación de políticas orientadas a la consecución de estos objetivos, se logrará elevar la satisfacción laboral, el tiempo de permanencia en la institución, la eficiencia y la eficacia de los resultados, así como la creatividad de los trabajadores implicados en estos procesos. Al respecto, se realizan algunas propuestas:

- Vincular directamente a los trabajadores con las utilidades generadas producto de su labor, para que docentes, investigadores y demás sujetos vinculados a las producciones y ventas de servicios, reciban una retribución porcentual de lo recaudado.
- Implementar un programa de capacitación del personal vinculado a las áreas captadoras de ingresos, con el objetivo de potenciar los conocimientos, habilidades y aptitudes de los sujetos involucrados a las actividades que reportan recursos financieros a la institución.
- Crear una estructura organizativa encargada de la gestión de los procesos administrativos, económicos y comerciales, permitiendo que docentes e investigadores puedan potenciar sus capacidades en el desempeño de sus actividades.
- Diseñar una Estrategia institucional enfocada en los procesos, donde las actividades generadoras de recursos financieros ocupen un rol estratégico de apoyo a los ejes fundamentales de la universidad.

#### **Conclusiones:**

- Es una prioridad para el Estado cubano el funcionamiento y desarrollo de las IES en el país, asegurando material y financieramente estas instituciones a través de las erogaciones gubernamentales vía presupuesto del Estado.
- Dentro del Presupuesto Estatal dirigido a este sector, los gastos asociados a salarios ocupan un renglón fundamental. Sin embargo, estos son aún insuficientes, atendiendo a las necesidades del personal universitario.
- La institución objeto de estudio presenta elevados niveles de fluctuación laboral, los cuales se incrementan en el periodo analizado. Las causas más significativas de este fenómeno son los traslados, las salidas al exterior, la emigración hacia otros sectores de la economía en busca de mejoría salarial y la jubilación.

- La encuesta realizada arrojó como resultado que los profesores presentan poca motivación, declaran que sus ingresos no satisfacen sus necesidades y que no son del todo favorables sus condiciones de trabajo.

### **Bibliografía.**

1. Alpízar Santana, M. y Ramos Castillo, F. (2016). La financiación como soporte de la educación superior cubana. Revista Cubana de Educación Superior. Número 3. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/>. Consultado el: 20-12-2018.
2. Becker, G. S. (1993). Human capital. The journal of political economy. Volume 70. Disponible en: <https://www-vip.sonoma.edu/>. Consultado: 10-5-2016.
3. Castellanos Cruz, Rodeloy. (2006) Retener el capital humano. Disponible en: [www.eumed.net](http://www.eumed.net). Consultado el: 24-3-2008.
4. Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano. México: McGraw-Hill.
5. Cobreiro Suárez, G. y Alfonso López, F. J. (2011). Propuesta para el perfeccionamiento del impacto de la producción científica de la Universidad de La Habana en la sociedad cubana. Trabajo de diploma presentado en el diplomado para cuadros de las administración central de estado. pdf.
6. Colectivo de Autores. (2010). Manual de Probabilidades y Estadística Matemática. La Habana.
7. Duran Latourt, C. M. (2005) Análisis de la fluctuación laboral en el Hospital Clínico Quirúrgico "Lucia Iñiguez Landín". Tesis de Maestría.
8. Hernández Villa, Margarita; Mérida Mingarro, Ángela; Ávila Leyva, Nilsa. Rotación de Personal. Disponible en: [www.researchgate.net](http://www.researchgate.net). Consultado el: 22-9-2008
9. Lauchy, A. y Borrás, F. (2011). Perfeccionamiento de la Actividad Económica en las universidades adscritas al MES. Editorial Félix Varela, La Habana, Cuba.
10. Naranjo García; A. (2017). Estrategias para perfeccionar y diversificar las fuentes de autofinanciamiento en la Universidad de La Habana. Tesis en opción al título científico de master en ciencias de la educación superior. Universidad de La Habana, CEPES.
11. Souto Anido, L. (2015). Modelo de Gestión de Recursos Humanos para la Organización Superior de Dirección Empresarial del Ministerio de Comercio Exterior de Cuba. Tesis en Opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias Económicas, Universidad de La Habana, Facultad de Economía, La Habana.