



Observatorio Iberoamericano del Desarrollo Local y la Economía Social / OIDLES / ISSN 1988-2483

EL ÍNDICE INTEGRAL DE FLUCTUACIÓN LABORAL EN LAS ÁREAS CONTABLES DEL SISTEMA TRABAJO DE GUANTÁNAMO

Francisco Esteva Prado¹

Dirección Provincial de Trabajo. Guantánamo, Cuba.
frank.esteba@dptgtm.mtss.cu

Guídela Darkins Cortiña²

Universidad de Guantánamo. Guantánamo, Cuba.
guidela@cug.co.cu

Osdais Iraelio Zuleta Gavilanes³

Dirección Provincial del Bandec. Guantánamo, Cuba.
osdais@dpgt.bandec.cu; osdais@nauta.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Francisco Esteva Prado, Guídela Darkins Cortiña y Osdais Iraelio Zuleta Gavilanes (2020): "El índice integral de fluctuación laboral en las áreas contables del sistema trabajo de Guantánamo", Revista OIDLES, Vol 14 N° 28 (junio 2020). En línea:
<https://www.eumed.net/rev/oidles/28/sistema-trabajo-guantanamo.html>
<http://hdl.handle.net/20.500.11763/oidles28sistema-trabajo-guantanamo>

RESUMEN

La fluctuación laboral en las áreas contables de las organizaciones económicas constituye en la actualidad un campo de investigación insuficientemente abordado en Cuba. Ante esa realidad, al proceso de actualización del modelo económico y el papel que desempeñan las direcciones de trabajo como controladores del comportamiento del empleo, tanto en el plano territorial como ramal, resulta necesario el desarrollo y perfeccionamiento de las herramientas para valorar a este organismo. La presente investigación tiene como objetivo diseñar un procedimiento basado en el Índice Integral, para el análisis de la fluctuación laboral de las áreas contables del sistema de trabajo de la provincia de Guantánamo que fortalezca los procesos decisorios. En su desarrollo se emplearon un conjunto de métodos teóricos y empíricos, tales como el histórico-lógico, lo abstracto-concreto, el análisis y síntesis, la inducción-deducción y el enfoque en sistema, así como técnicas de investigación como el análisis documental, la encuesta, el método de expertos, los procedimientos estadísticos - matemáticos, el programa Statistic Program for Social Sciences (SPSS) para Windows V23.0 y el MATLAB R2013a.

Palabras clave: Índice integral, Fluctuación laboral en áreas contables, Sistema de trabajo de Guantánamo.

THE INTEGRAL INDEX OF THE LABOR FLUCTUATION IN THE ACCOUNTING AREA OF THE GUANTANAMO WORK SYSTEM

¹Licenciado en Economía. Subdirector Económico de la Dirección Provincial de Trabajo de Guantánamo, Cuba.

²Máster en Administración de Negocios. Licenciada en Economía de la Industria. Profesora Auxiliar de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Guantánamo, Cuba.

³Máster en Contabilidad. Licenciado en Contabilidad y Finanzas. Auditor Principal Supervisor del Banco de Crédito y Comercio (Bandec) Guantánamo y Profesor Instructor de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Guantánamo, Cuba.

ABSTRACT

The labor fluctuation in the accounting areas of economic organizations is currently a field of research insufficiently addressed in Cuba. Given this reality, the process of updating the economic model and the role played by the labor directorates as controllers of employment behavior, both at the territorial and branch level, is necessary to develop and improve the tools to assess this body.

The objective of this research is to design a procedure based on the Integral Index, for the analysis of the labor fluctuation of the accounting areas of the work system of the Guantanamo province that strengthens the decision-making processes.

In its development, a set of theoretical and empirical methods were used, such as historical-logical, abstract-concrete, analysis and synthesis, induction-deduction and system approach, as well as research techniques such as documentary analysis, the survey, the expert method, the statistical-mathematical procedures, the Statistic Program for Social Sciences (SPSS) for Windows V23.0 and the MATLAB R2013a.

Key words: Integral index, Labor fluctuation, Work system.

INTRODUCCIÓN

La Gestión de Recursos Humanos se ha convertido en un elemento estratégico importante para el progreso de las organizaciones y es un aspecto vital para el desarrollo de las mismas.

En el cumplimiento de la misión, objetivos y metas institucionales, el factor fundamental es el potencial humano, ya que es un recurso capaz de actuar inteligentemente con el resto de los factores del sistema empresarial. Son los hombres los que aseguran con su trabajo, conocimientos, habilidades, esfuerzo, talento, iniciativa, creatividad, eficacia y eficiencia en el trabajo.

Al ser el potencial humano el recurso más valioso con que cuenta la organización y el país en general, es necesario potenciarlo al máximo, por ello un reto para cualquier organización es conocer cuán motivados y satisfechos están sus empleados, lo que se refleja en el nivel de estabilidad de la fuerza de trabajo y en el grado de compromiso que tienen los trabajadores con los resultados de la organización a la cual pertenecen (Espasandin, 2010).

Sin lugar a dudas, la motivación constituye un arma poderosa para lograr importantes resultados que satisfagan a cada persona en particular, si la organización a la que pertenecen no tiene expectativa para mejorar su situación laboral, esto provocará que muchos de ellos busquen mejores horizontes en otros lugares y hasta de emigrar a otros países.

La migración laboral se ha vuelto un tema de interés global. El informe "Estimaciones mundiales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes" de la OIT en el 2018, estimó que existen alrededor de 258 millones de migrantes en el mundo, de los cuales 164 millones son trabajadores migrantes, el 63 por ciento del total. Por este motivo, la OIT ha intensificado sus acciones respecto a las migraciones laborales, además ha desempeñado un papel clave para que este tema se incluyera entre los Objetivos de Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030.

La migración laboral es un fenómeno complejo que presenta retos y oportunidades, y que si es bien manejado permite mantener y con frecuencia aumentar el crecimiento económico de los países de destino y permite reducir la pobreza en los países de origen.

Al igual que en el resto del mundo, en América Latina y el Caribe el fenómeno de la migración laboral se ha venido expandiendo en volumen, dinamismo y complejidad durante las últimas

décadas y está estrechamente vinculado con el mundo del trabajo y la búsqueda de oportunidades de empleo, ingresos y trabajo decente.

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

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

En investigaciones realizadas durante los últimos años en Cuba por el Centro de Estudios de Población y Desarrollo (CEPDE) de la Oficina Nacional de Estadísticas e Información (ONEI), se pudo llegar a la conclusión de que en unas dos décadas será el país más envejecido de América Latina y su población comenzará a decrecer en términos absolutos.

Para entonces, habrá más población dependiente infantil y anciana que personas en edad de trabajar, con el consiguiente impacto en la economía nacional, lo cual sobresale como uno de los desafíos más relevantes para el país vinculado a su dinámica demográfica.

Para esto es necesario considerar la preservación del Capital Humanos como un objetivo estratégico tanto para las entidades como para el país y los territorios, ya que la fluctuación laboral provoca daños a la economía que se reflejan en diversos momentos del proceso productivo o de prestación de un servicio o la pérdida de una fuerza laboral calificada.

En los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y de la Revolución aprobados en el VII Congreso del Partido Comunista de Cuba, aparecen varios artículos referidos al empleo entre ellos el 139, 140, 141 y el 143 donde se plantea: “rescatar el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen como vía principal para generar productos y servicios de calidad e incremento de la producción y la productividad, y lograr la satisfacción de las necesidades fundamentales de los trabajadores y su familia”, “favorecer la incorporación al empleo de las personas en condiciones de trabajar, como forma de contribuir a los fines de la sociedad y a la satisfacción de sus necesidades”, “ampliar el trabajo en el sector no estatal, como una alternativa más de empleo, en dependencia de las nuevas formas organizativas de la producción y los servicios que se establezcan” y “proyectar la formación de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con el Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social, a mediano y largo plazos”, respectivamente.

Numerosas han sido las investigaciones relacionadas con la fluctuación laboral en una organización económica, tales como las realizadas por Fernández, 2014; Curbelo et al., 2015 y Zayas, 2018; entre otras. Estas investigaciones dirigen sus estudios a las principales causas y efectos de la fluctuación laboral; es preciso destacar que investigaciones referidas a la fluctuación laboral en las áreas contables de las entidades son escasas.

A partir de un diagnóstico realizado a la fluctuación laboral en las áreas contables de la Dirección Provincial y las Municipales de Trabajo y Seguridad Social de Guantánamo (DPTSS y DMTSS), se detectaron dificultades, entre la que se encuentra que: en los últimos años, se evidencia que existe un elevado nivel de fluctuación laboral en estas áreas, aspectos que afecta el cumplimiento de su misión y los resultados económicos de estas organizaciones, que están conscientes del efecto negativo que provoca en el desarrollo de sus actividades.

El análisis de la fluctuación laboral se realiza a través de un conjunto de indicadores que miden el comportamiento de la misma, no evaluando de manera integral la gestión laboral interna.

Esto elementos definen la esencia que justifica el desarrollo de este artículo y la formulación del siguiente problema de investigación: ¿Cómo analizar la fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo para fortalecer los procesos decisorios? Para dar respuesta a esta problemática se confeccionó el objetivo general que se expone a continuación: Diseñar un índice integral para el análisis de la fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo para fortalecer los procesos decisorios.

1.- MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL DE LA FLUCTUACIÓN LABORAL

1.1.- Gestión del Capital Humano, características generales y contribución al desarrollo económico y social

El capital humano (CH) constituye un factor que agrega valor a las organizaciones, este valor se hace aún más relevante cuando el conocimiento se coloca en función del logro de los objetivos de la organización (Castillo, 2012).

Múltiples denominaciones y significados tiene el CH atendiendo al contexto. Dentro de ellos se pueden evaluar las definiciones de varios autores.

Schultz (1972a) lo define como “aquel que incluye componentes cualitativos, tales como la habilidad, los conocimientos y atributos similares que afectan la capacidad individual para realizar el trabajo productivo, los gastos introducidos para mejorar estas capacidades aumentan también el valor de la productividad del trabajo y producirán un rendimiento positivo”.

Becker (1983) define el CH como “la inversión en dar conocimientos, formación e información a las personas; esta inversión permite a la gente dar un mayor rendimiento y productividad en la economía moderna y aprovecha el talento de las personas”

Para Stewart (1999) el CH constituye “el conocimiento (explícito o tácito) útil para la empresa que poseen las personas y equipos de la misma, así como su capacidad para regenerarlo; es decir su capacidad de aprender.”

Castro (2005) subraya que el “CH implica no sólo conocimientos, sino también y muy esencialmente conciencia, ética, solidaridad, sentimientos verdaderamente humanos, heroísmo, y la capacidad de hacer mucho con muy poco”.

Según Cribeiro (2011), lo señala, como el conjunto de conocimientos, habilidades y demás atributos de los individuos, que les pueden ser incorporados mediante el proceso de educación formal, no formal e informal y cuyo objetivo es el incremento del rendimiento y la productividad del trabajo.

El CH es considerado como el factor más importante de todos los recursos de la organización, debido a que posee la capacidad de pensar, razonar y brindar un valor agregado, a través de un desempeño óptimo, que se mantiene en constante evolución, por ser un recurso vivo (Nelma, 2017).

Su importancia está en desarrollar una gestión de recursos humanos clave que convierta al conocimiento y habilidades de la gente en posibilidades concretas de consecución de objetivo. Según Schultz (1972a) el CH posee ciertas características que es necesario entender porque no puede venderse ni darse a otro y lo lleva consigo el sujeto adonde quiera que vaya, ningún otro puede aprovechar el CH de una persona, se mantiene, en tanto tenga vida quien lo posee, para adquirirlo, el individuo emplea principalmente, parte de su tiempo en la juventud y no se devalúa con el tiempo.

Entre las diversas características que posee el CH se destacan dos: en primer lugar, constituye un activo intangible que tiene la capacidad de apoyar el incremento de la productividad, impulsar la innovación y con ello, la competitividad; y, en segundo lugar, el hecho de ser un recurso prácticamente ilimitado, el cual aumenta en la medida en que se incrementa su uso y crece en la medida en que se comparte (Manjarrez y Fernández, 2014).

El crecimiento económico de cualquier país no es un fin en sí mismo, pero constituye un vehículo esencial para alcanzar otros objetivos importantes de la sociedad. Un elevado crecimiento puede contribuir a crear más empleos productivos y reducir la pobreza. También ayuda a obtener los recursos necesarios para los servicios de salud, educación, ciencia, deporte, cultura, entre otras prestaciones claves. El análisis de los determinantes del crecimiento económico constituye uno de los núcleos más dinámicos dentro de la ciencia económica (Triana y Torres, 2013).

Queda claro que el CH se ha convertido en uno de los componentes fundamentales que propician el crecimiento económico, por ello, es necesario señalar qué significa este último, para las sociedades. Para el desarrollo de las naciones el CH es esencial en su crecimiento económico y social, que requiere de inversión y aplicación del progreso científico y tecnológico para modernizar los procesos productivos. Además, la educación dentro de la apertura económica tiene un papel importante para el crecimiento de la productividad laboral que impacta al desarrollo de los países.

Los Recursos Humanos tienen que ser renovados constantemente. Se debe tomar en cuenta que para su desarrollo y mantenimiento entran en juego diversos elementos de tipo social: el adiestramiento en el trabajo, la educación organizada, los programas de estudios para adultos y la migración de las familias para adaptarse a las oportunidades de empleo. Estos elementos requieren de la aplicación de programas y estrategias para su mejoramiento, lo cual traerá como consecuencia la elevación del nivel de vida de la población beneficiaria, influyendo de manera determinante en el crecimiento económico, cuya conformación está dada por el capital, el trabajo, las materias primas, el capital humano. Si falta alguno de estos componentes, el proceso para llegar a un crecimiento económico adecuado, se verá afectado (Villalobos y Pedroza, 2009).

En los últimos años en Cuba aparece un nuevo concepto para nombrar a las personas que trabajan en las organizaciones: CH. Según Morales (2007), atendiendo al contexto socioeconómico cubano, CH es el “conjunto de conocimientos, valores y capacidad para hacer, portados por los trabajadores para crear más riquezas con eficiencia. Es además, conciencia, ética, solidaridad, espíritu de sacrificio y heroísmo”.

Los estudios de Morales (2007), revelaron que existen organizaciones con una Gestión de Recursos Humanos no estratégicas, con enfoque funcional e insuficientemente integrada con la estrategia empresarial, que frena la productividad del trabajo. Por lo que se elaboró un modelo de Gestión Integrada de CH, dirigido a alcanzar la máxima eficiencia y eficacia de las organizaciones; contribuyendo a su desarrollo, con el objetivo fundamental de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la sociedad.

Alarcón (2000) afirma que “la mejor política social es una buena política económica”. Esta sufre impactos de la política social, ya que, al garantizar bienestar estará determinando el nivel de productividad de la fuerza de trabajo, el desarrollo de la capacidad de emprendimiento empresarial y el clima de confianza y estabilidad que promueve o retarda el crecimiento económico.

Desde una visión más amplia, el CH contribuye al desarrollo cultural e institucional, favorece la cohesión social, posibilita la reducción de la delincuencia y violencia, favorece el interés por el cuidado del medio ambiente, permite mejorar las condiciones de salubridad y refuerza la participación en la vida política, entre otros aspectos, generando efectos indirectos sobre el crecimiento y desarrollo de los países (McMahon y Blöndal, 2002).

Actualmente la productividad, la educación y la tecnología son consideradas determinantes del crecimiento económico, más allá de la inversión en bienes tangibles y activos físicos como ocurría en períodos anteriores. De manera que el conocimiento aplicado a la producción se ha transformado en un elemento central para aumentar la productividad, la competitividad y el ingreso de un país, determinando los niveles de vida, la equidad y el bienestar de las sociedades. Aun cuando el conocimiento siempre ha tenido un papel central en el desarrollo, lo novedoso de él radica en que se está creando y transfiriendo con una rapidez inusual en la producción de bienes y servicios, transformando procesos no sólo económicos, sino sociales. De forma que la creación de riqueza se sustenta en el uso de las ideas más que en las habilidades físicas, así como en la aplicación de tecnología más que en la mano de obra barata (Herrera, 2003).

Desde su surgimiento la gestión del capital humano (GCH) se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener a los empleados de la organización y el objetivo básico que persigue, la función de CH es alinear las políticas de CH con la estrategia de la organización, lo que permitirá implementar la estrategia a través de las personas. A decir de Hernández (2006), CH es la mano de obra dentro de una empresa y el recurso más importante y básico, ya que son los que desarrollan el trabajo de la productividad de bienes o servicios con la finalidad de satisfacer necesidades y venderlos en el mercado para obtener una utilidad.

De acuerdo a la revista del sistema de información científica de América Latina y el Caribe, España y Portugal (2010), la GCH ha estado condicionada por los cambios ocurridos en el mundo, acelerados a partir del fenómeno de la globalización y de la expansión de la economía, en la que el conocimiento comenzó a ser una mercancía más en buena parte del planeta, regida por las leyes del mercado, pero reconocido por todos como el activo principal de las organizaciones en su necesidad de gestionarlos con efectividad (Hernández, Salazar y Fleitas, 2010). No obstante, una inadecuada GCH traería consigo varias consecuencias económicas y sociales, de las cuales se puede citar como una de la fundamental la fluctuación o movilidad laboral, a la cual el autor escoge como problema esencial para esta investigación.

1.2.- La movilidad laboral, surgimiento y evolución, sus principales causas y los tipos que existen.

La movilidad laboral (ML) es el movimiento geográfico y ocupacional de los trabajadores. La movilidad del trabajador ocurre más fácilmente cuando no hay impedimentos para que esto ocurra. Los impedimentos a la movilidad son fácilmente divididos en dos clases distintas, una siendo personal y las otras sistemáticas. Los impedimentos personales incluyen la locación física y las habilidades mentales y físicas. Los impedimentos sistemáticos incluyen oportunidades educativas y también leyes y restricciones políticas, incluso barreras y conflictos que surgen por cuestiones históricas.

La ML, surge de la necesidad de las autoridades laborales por atender el fenómeno migratorio y sobre todo los problemas asociados a dicho fenómeno, como son condiciones de vida, de traslado y de trabajo de la población migrante. La misma está en relación con la dinámica de la estructura general de la sociedad, con los mecanismos que promueven o limitan la participación en el mercado laboral y con las características de los trabajadores conforme a la demanda de dicho mercado en entornos de crecientes competencias laborales (Fernández y Peón, 2013).

La ML agrupa una serie de formulaciones referidas a la movilidad como fenómeno general y, por otro, a las migraciones como modalidad de la misma. La ML no siempre es positiva, si no se gestiona correctamente, puede convertirse en una fuente de explotación de trabajadores, desigualdad y pobreza.

Según Chiavenato (1990), las causas o fenómenos por las cuales se produce la movilidad laboral se pueden clasificar en:

1. Internas: Son aquellas causas o fenómenos que ocurren dentro de la organización, entre las cuales se pueden citar: Política de salario y empleo de la organización; políticas de beneficios de la organización; tipo de supervisión ejercido sobre el personal; oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización; tipo de relaciones humanas desarrolladas dentro de la organización; condiciones físicas y ambientales del trabajo ofrecido por la organización; moral del personal de la organización; cultura organizacional desarrollada dentro de la organización; política de reclutamiento y selección de recursos humanos; criterios y programas de entrenamiento de recursos humanos; política disciplinaria desarrollada por la

organización; criterios de evaluación del desempeño; grado de flexibilidad de las políticas desarrolladas por la organización y políticas de sanciones de la organización.

2. Externas: Son aquellas causas o fenómenos ajenos a la organización. Estas son: Oferta y demanda de recursos humanos en el mercado; coyuntura económica; oportunidades de empleo en el mercado; posicionamiento geográfico y situaciones familiares o personales.

Según la Unión de Sindicatos de Trabajadores y Trabajadoras de Andalucía (Ustea), existen cinco tipos de ML:

1. Funcional: Todo cambio sobrevenido durante el cumplimiento del contrato que conlleva a que el trabajador realice tareas o actividades profesionalmente distintas a las que venía prestando hasta ese momento. Dicha movilidad responderá a razones técnicas y/o organizativas y durará como máximo seis meses, debiendo rotar todos los trabajadores que pertenezcan al mismo grupo profesional.

2. Geográfica: Se produce cuando un trabajador debe acudir a un centro de trabajo en una localidad distinta a la de su procedencia que implica un cambio de residencia.

La ML geográfica es un importante motor de la economía en muchos países avanzados, no sólo para los migrantes y sus familias, sino también para el desarrollo. Varios países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) ya utilizan la migración laboral como un factor clave para el crecimiento económico sostenido. En Canadá, uno de cada cinco (20 por ciento) trabajadores altamente calificados son migrantes, según datos del Foro Económico Mundial. En Estados Unidos representan el 12 por ciento y en Alemania, el 9 por ciento. Según la Organización Internacional de Empleadores (OIE), la inmigración seguirá desempeñando un papel vital para las economías de la OCDE debido a la necesidad de trabajadores adicionales para mantener el crecimiento y la prosperidad a largo plazo.

3. Por disminución de capacidad: Se puede hacer a petición del trabajador o a instancias de la administración, se irá a otra categoría del mismo grupo profesional o inferior. Para tomar esta decisión es necesario un informe previo del tribunal médico. Podrá efectuarse la movilidad dentro de la localidad de residencia o fuera de ella si ello favorece la salud del trabajador.

4. Por razones objetivas: Es análogo al anterior pero afecta no solamente al trabajador, sino también al cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad conyugal, de hijos e hijas o de familiares de primer grado, siempre que estén a su cargo. Los requisitos son los mismos y los condicionantes también.

5. Por protección a la maternidad: Garantiza la protección efectiva a la madre y al feto durante el embarazo, se tendrá derecho a la adaptación de las condiciones de trabajo, horarios, turnos o en su caso al cambio temporal de su puesto de trabajo. Será de aplicación también en el período de lactancia. Para ello se dirigirá la petición a la dirección general.

1.3.- La movilidad laboral internacional y en el contexto cubano

La ML internacional es el traslado de trabajadores entre naciones. Es un ejemplo de movilidad internacional de factores. El traslado de trabajadores está basado en la diferencia de recursos

entre los países. Según los economistas, la migración de trabajadores deberá tener un efecto de igualación de salarios con trabajadores en las mismas industrias.

La ML en el mundo garantiza la utilización eficaz y óptima del trabajo; pero también es cierto que se están levantando barreras a la movilidad entre potenciales migrantes y la demanda del mercado laboral en los países de destino. Lo cual trae como consecuencia que la trata de humanos y el tráfico ilícito de los migrantes sea un mercado muy rentable a expensas de graves violaciones de derechos humanos y de los trabajadores (OIT, 2006), para evitar esta situación existen países que tienen claramente estipulados y legalizados en sus códigos de trabajo los parámetros sobre los cuales se desarrolla la ML.

Para los próximos años *Employee Mobility Solutions* (EMS), ha elaborado un estudio sobre cuáles serán las tendencias de la ML internacional, influenciada por la primera generación global capaz de adaptarse a entornos culturales y a las nuevas preferencias laborales, con una demanda de un perfil más tecnológico y a entornos de diversidad, en la que habrá un mayor liderazgo femenino, en los sectores y destinos más demandado.

La ML es una oportunidad que brindan las empresas por diferentes motivos pero que no todos pueden o desean afrontar, y que con la tasa de paro en alza casi que se ven obligados a aceptar en algunos casos. La Comisión Europea, el Parlamento Europeo y la Secretaría de Estado de la Unión Europea (UE) celebraron en 5 ciudades españolas, la campaña de comunicación dirigida a los jóvenes españoles en cuanto a oportunidades de empleo y en la formación ofrecidas por la UE.

Una mayor ML ayuda a reducir la escasez de mano de obra en sectores específicos y el desempleo estructural. De esta manera contribuye a los objetivos de la estrategia europea Agenda 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e inclusivo (Barslund y Busse, 2014). El objetivo definido en la estrategia en cuanto al empleo es alcanzar una tasa de empleo del 75 por ciento en la UE hasta el año 2020. Además, para la UE, lograr unas altas tasas de empleo es importante para conseguir unas finanzas públicas sólidas, que son necesarias para hacer frente a los retos a largo plazo como el envejecimiento de la población.

En España la ML aumentó un 11,2 por ciento en el año 2018, según la estadística de Movilidad del Mercado de Trabajo de la Agencia Tributarias. Los flujos migratorios entre regiones en busca de trabajo crecen por cuarto año consecutivo. Este fenómeno evoluciona, en cierto modo, en la misma dirección que la economía se acelera, la movilidad crece y viceversa.

La empresa *Randstad Work Monitor* (2018) señala que la India es el país con mayor índice de M.L del mundo (147 puntos) y Luxemburgo, con 84 puntos, es el de menor. En América Latina, México lidera con 124 puntos y Argentina es el que cuenta con menor índice de M.L (116 puntos).

Para la ML en América Latina se hace necesario mencionar algunos factores que de una forma u otra influyen en que un trabajador se mueva de un empleo a otro e incluso de un país a otro, entre ellos están: Cercanía de un país con otro; flexibilidad de las políticas migratorias de los países de la región; situación precaria de la economía en muchos de los países sobre todo en América Central; persecución del sueño americano y duración de los empleos.

La movilidad de las personas está jugando un papel relevante en la transformación de América Latina, con una economía en desarrollo, instituciones sociales en proceso de consolidación y pirámides poblacionales con predominio de jóvenes. América Latina destaca como una gran fuente de talento para el mundo en las próximas dos décadas, su proceso de modernización y apertura y su dotación de CH en todos los niveles socioculturales, educativos y técnicos, anticipa una década con desafíos y oportunidades históricas para la región.

Los países de América Latina y el Caribe están considerados como los de mayor ML de fuerza calificada hacia países desarrollados. Los países caribeños proporcionan la tercera parte de los migrantes calificados a los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (Esteban, 2012).

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

La fluctuación laboral (FL) en Cuba, aun cuando no se encuentra entre los casos más significativos, si ha mantenido en los últimos años cifras importantes sobre todo de profesionales, y personal docente universitario que no solo es un problema global, sino que constituye un componente esencial para alcanzar y mantener el desarrollo social.

La FL tiene un antes y un después en la realidad cubana al hacer frente a la crisis en los años 90 del siglo XX, pues se redimensionaron de esta forma las perspectivas, proyectos de vida y construcciones culturales, simbólicas y organizacionales en los diferentes niveles de expresión de lo social. De esta forma, las condiciones socioeconómicas y herencias históricas han repercutido en la calidad de vida del trabajador, incidiendo notablemente en la toma de decisiones y su satisfacción en cuanto al proyecto de vida personal y familiar (Fernández y Benítez, 2015).

En el XXI Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC), la Ministra de Trabajo y Seguridad Social, presento un informe del panorama laboral, donde mencionó que, entre los problemas actuales del empleo en Cuba, figuran la FL y las pérdidas de fuerza cualificada debido a las migraciones fuera del país por cuestiones económicas, también llamó la atención sobre la compleja situación demográfica del país, marcada por un proceso de envejecimiento poblacional y una baja tasa de fecundidad, que para el 2021 provocará una cifra mayor de personas en edad de jubilación que las activas laboralmente.

En las empresas se encuentran a diario problemas que afectan la eficiencia y eficacia del proceso productivo ocasionado por la FL. Tomar medidas exacta para solucionarlas es el objetivo fundamental de las organizaciones y los trabajadores, los cuales juegan un rol decisivo en el desarrollo empresarial.

La palabra fluctuación proviene del latín *fluctuari* o *fluctuare*, que significa agitarse de un lado para otro; en lo referente a la fluctuación de personal o “rotación del personal”, “inestabilidad

laboral”, “movilidad del personal” entre otras como también se conoce, se relaciona por lo general al movimiento de altas y bajas que ocurren en la fuerza laboral de la empresa (Duran, 2005).

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

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

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

Como expresan algunos autores, la rotación del personal no es una causa, sino un efecto, la consecuencia de ciertos fenómenos localizados interno y externamente en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Es por tanto una variable dependiente de aquellos fenómenos internos y externos a la organización.

Ahora bien, la FL tiene como característica en particular su reversibilidad, pues por un lado es perjudicial que constantemente exista entrada y salida de personas a una organización, sin embargo, si existe estancamiento de fuerza laboral provocaría entonces el escaso intercambio con el entorno y por tanto una disminución de las capacidades adaptativas de la empresa u organización al entorno turbulento de hoy.

La FL se obtiene en la organización a partir de una información primaria y en término de concepto se clasifica en dos tipos: la fluctuación real y la fluctuación potencial. La fluctuación real es la salida consumada ante lo cual no se puede tomar alguna medida pues el trabajador ya se ha marchado. La misma puede tomar para su medición los registros de personal que existen en la organización (Gómez, 2012). La FL real 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. (Instituto de Estudios e Investigación del Trabajo, 2000).

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, Mérida y Ávila, 2008).

En sentido general se puede expresar que en la FL, la fluctuación potencial es más dañina que la fluctuación real; en términos económicos se refleja de manera particular en la productividad del trabajo y los costos de producción que sufren mucho al pagarse por trabajo no hecho, es decir se paga por "presencia ausencia"; en términos sociales conspira contra el buen clima laboral del grupo. Esa fluctuación potencial es más difícil de determinar, a veces para su determinación se incluyen en las encuestas preguntas expresas tales como: ¿Quiere trasladarse? ¿Cuál será el motivo principal de su decisión? Dé influirle negativamente algo en su actividad laboral, ¿Cuál es el motivo principal de su insatisfacción? (Cuesta, 2005).

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

1. Las relacionadas con las motivaciones personales, tales como: Atención a niños pequeños y otros familiares; problemas de vivienda; lejanía del centro de trabajo; carencia de círculos infantiles o semi-internados e inconveniencia con el horario de trabajo.
2. Las referidas a problemas con el centro de trabajo: Trabajar fuera de su especialidad o profesión; inconformidad con el salario; falta de estímulo; escasa posibilidad de superación; inconformidad con los métodos de dirección; deficiente organización del trabajo; deficientes condiciones de trabajo; falta de medios de protección; mala relación jefes-subordinados; alimentación precaria; poca participación en la toma de decisiones y otras no detalladas.
3. Motivadas por la disciplina laboral: Sanción laboral.

Investigaciones realizadas sobre la FL han demostrado que una de las causas más comunes que puede generar la rotación del personal en una entidad es la insatisfacción laboral, sobre todo si la persona insatisfecha constituye un recurso humano altamente demandado, pues se establece una competencia entre oferta y demanda donde es el trabajador quién tomará la decisión final y donde la satisfacción juega un importante papel en dicha elección.

Según Robbins (1999), y citado por Fernández (2014), "la satisfacción es la diferencia de la cantidad de recompensas que reciben los trabajadores y la cantidad que piensan debían recibir, es más una actitud que un comportamiento". Entre los factores más importantes que hacen que un trabajador se sienta satisfecho se encuentran; trabajos interesantes,

recompensas justas y equitativas, condiciones laborales adecuadas y buenos compañeros de trabajo.

La FL trae consigo efectos negativos y positivos en la organización, cuando la fluctuación es decisión de la entidad demuestra un mal trabajo en el proceso de selección o de formación y mantenimiento de los recursos humanos. Además, este proceso trae una mala imagen en la entidad, ya que los trabajadores se marchan insatisfechos y comienzan a manifestar criterios negativos, lo que afecta la contratación de nuevos empleados. Un alto índice de fluctuación señala a una organización con deficiencia (Costa, 2007).

1.4.-Indicadores para determinar la fluctuación laboral en las organizaciones

La FL es una variable tangible que puede cuantificarse a través de diferentes expresiones, las que permiten conocer los indicadores de esta en una organización.

Índice de Fluctuación General (IFG)

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

Coefficiente de Fluctuación Particular (KFi)

Este coeficiente refleja el peso específico que tiene el motivo de la baja en el total de las bajas de la organización, por lo que permite determinar el motivo que más está afectando a la institución (Espasandin, 2010).

Índice de Fluctuación Verdadero (IFV)

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

Coefficiente de Rotación del Puesto de Trabajo (KRPTI)

Este coeficiente determinará conocer durante el período seleccionado que puestos de trabajo tienen mayor fluctuación. Para la organización es de vital importancia detectar dichos puestos considerados como críticos.

Índice de Fluctuación Potencia (IFP)

Este indicador refleja el por ciento de trabajadores que desean marcharse de la organización, permite conocer cuál será el comportamiento futuro de esta variable, ya que en cualquier momento la fluctuación potencial puede convertirse en real (Ávila y González, 2018).

Índice de Fluctuación Potencial Particular (IFPi)

Este indicador permite conocer los motivos fundamentales por los cuales los trabajadores desean marcharse de la organización. Este indicador será calculado tantas veces como motivos existan (Díaz, 2012).

Coefficiente de Fluctuación Particular (KFPi)

Este indicador permite conocer del total de trabajadores encuestados que por ciento desean marcharse (Espasandin, 2010).

Índice de Rotación del Personal (IRP)

El índice de rotación de personal es definido por (Jiménez 2011), en su trabajo Rotación de Personal, como “la relación porcentual entre las admisiones y los retiros con relación al número promedio de trabajadores de la organización, en el curso de cierto período”.

Algunos autores prefieren no considerar las admisiones (entradas) en el cómputo del índice de rotación de personal (Chiavenato, 1990).

Joseph (1972), coincide con Chiavenato considerando el término fluctuación dentro de la rotación del personal.

Si el índice es muy bajo se da el estancamiento y envejecimiento del personal de la organización. Si el índice es muy elevado se presenta demasiada fluidez y se puede perjudicar a la empresa (falta de estabilidad)

El índice de rotación de personal óptimo sería aquel que refleje un equilibrio dinámico y constante a través de los mecanismos de control que autorregulan está rotación de empleados, permitiendo retener a los profesionales que aporten valor a la compañía y sustituir a aquellos otros que perjudican el trabajo y el desarrollo empresarial.

Almeda (2017) analiza que las consecuencias de una excesiva rotación de personal están relacionadas con: Cambios en la productividad; cambios en los equipos; imagen de la empresa comercial y marca empleadora y costos asociados.

Gestionar la retención de las personas que hacen las mejores contribuciones a la empresa, o propician el aporte de otros dada su experiencia y relaciones, es una tarea que requiere primero sensibilidad respecto al costo de perderlas.

2.- PROCEDIMIENTO PARA EL ANÁLISIS DE LA FLUCTUACIÓN LABORAL EN LAS ÁREAS CONTABLES DEL SISTEMA DE TRABAJO

2.1.- Fundamentación metodológica del algoritmo para el diseño de un procedimiento de análisis de fluctuación laboral, sustentado en un Índice Integral

La investigación está dirigida al diseño de un procedimiento para el análisis de fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo, basado en un Índice Integral (II) para que fortalezca los procesos decisorios, la cual ofrece una respuesta favorable a los problemas y retos que plantea el análisis situacional realizado en lo referente al marco teórico, normativo y organizacional que caracteriza la temática estudiada.

Los elementos abordados en el capítulo I constituyen el soporte para la contribución realizada por los autores de la investigación, fundamentada en un procedimiento que tiene como propósitos principales:

- Ofrecer a las áreas contables del sistema de trabajo de un instrumento que posibilite el análisis de la fluctuación de manera integral, con el empleo de las herramientas matemáticas.
- Simplificar en un índice integral la fluctuación laboral de las áreas contables del sistema trabajo para el fortalecimiento del proceso de toma de decisiones.
- Desarrollar criterios y pautas su implementación homogénea en sistema trabajo.

El procedimiento planteado se apoya en los principios siguientes:

- **Punto de conexión para la toma de decisiones:** encamina sus objetivos hacia el proceso de personalización y elección de la acción adecuada para la solución de problemas específicos de la fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo.
- **Sencillez:** el procedimiento se identifica por el fácil manejo de la información y la poca complejidad de los procesos de recolección, registro, clasificación y evaluación de las variables relacionadas, de modo que posibilite a los diferentes usuarios la comunicación de información de carácter multidimensional con mayor claridad.
- **Amplitud:** se adentra en los indicadores que pueden influir en el análisis de la fluctuación laboral con un enfoque integral. El procedimiento se sostiene sobre las informaciones relevantes para la toma de decisiones, la potencia en el plano táctico y operativo, y fortalece la posición estratégica del sistema de trabajo respecto a su desempeño.
- **Adaptabilidad:** las características que posee el procedimiento le imprimen la adaptabilidad necesaria para analizar el desempeño del sistema de trabajo con enfoque integral, lo que determina su nivel de aplicabilidad y generalización.
- **Anticipación:** se relaciona directamente con la actitud estratégica de los decisores, porque avizora el futuro y simula el comportamiento de los indicadores que conforman el índice integral para determinar la fluctuación laboral en el sistema de trabajo.
- **Confiable:** radica en la utilización de la metodología de investigación científica como soporte para relevar la información y análisis de las variables necesarias; supone un cierto nivel de conocimiento teórico acerca de los procesos que se investigan y un correcto análisis de los resultados empíricos.

El empleo de métodos de investigación del conocimiento teórico y empírico, cuantitativo y cualitativo, ordena y orienta el modelo conceptual como base para el desarrollo del procedimiento de este trabajo. En la propuesta realizada se utiliza la encuesta, para cuya elaboración se tuvo en cuenta los elementos aportados por Hernández, Fernández y Baptista (2010) y citado por Zuleta (2018).

La elección de los expertos se realiza a través del algoritmo de Dalkey y Helmer (1963), citado por Michalus (2011) y Zuleta (2018), los nombrados autores lo definen como el método de pronóstico a partir de la aceptación de la intuición como una comprensión sinóptica de la realidad, basado en la experiencia y conocimiento de un grupo de personas consideradas versadas en la materia a tratar.

Por experto se entiende, tanto al individuo en sí como a un grupo de personas u organizaciones capaces de ofrecer valoraciones conclusivas de un problema en cuestión, y hacer recomendaciones a sus momentos fundamentales con un máximo de competencia.

La selección de los expertos se efectúa mediante la combinación de dos métodos:

- De base objetiva que utiliza técnicas matemáticas para procesar la información disponible.
- De base subjetiva estructurada a partir del método definido con anterioridad. Los expertos deben garantizar la realización de interrogantes, obtener respuestas cuantificables, cuya interdependencia pueda mostrarse de manera clara al ser procesadas estadísticamente.

Esa evaluación subjetiva de los expertos depende considerablemente de las particularidades individuales de estos, como son, entre otras, la calificación científico-técnica, la experiencia profesional, la preparación, conocimiento y la especialización en el tema objeto de investigación, y los gustos personales.

Un primer momento es la determinación del coeficiente de competencia K:

$$K = \frac{K_c + K_a}{2}$$

Para la determinación del coeficiente de competencia hay que conocer los coeficientes de conocimiento y de argumentación, tal y como se explica a continuación:

K_c: es el coeficiente de conocimiento o información que tiene el experto acerca del problema, el cual es calculado sobre la base de la valoración del experto en una escala de 1 a 10 y multiplicado por 0.1 o por 1, de modo que el valor 0.1 indica absoluto desconocimiento de la problemática que se evalúa.

El valor 1 indica pleno juicio de la referida problemática. Por ejemplo: marque con una cruz (x), en una escala creciente de 1 a 10, el valor que se corresponde con el grado de conocimiento e información que tiene sobre el tema objeto de investigación.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

K_a: constituye el coeficiente de argumentación o fundamentación de los criterios del experto determinado como resultado de la suma de los puntos alcanzados a partir de la tabla 1.

Entre las fuentes que les han posibilitado enriquecer su conocimiento sobre el tema, se someten a consideración algunas de ellas, para que la evalúe en las categorías de: Alto (A), Medio (M) y Bajo (B) que se muestran en la tabla 1, colocando una X según corresponda:

Tabla 1.- Patrón de evaluación de experto de las fuentes de argumentación

Fuentes de argumentación	Alto	Medio	Bajo
Análisis teóricos realizados por usted sobre la temática.	0.3	0.2	0.1
Su experiencia en la aplicación práctica.	0.5	0.4	0.2
Estudio de trabajos de autores nacionales.	0.05	0.05	0.05
Estudio de trabajos de autores extranjeros.	0.05	0.05	0.05
Su propio conocimiento del estado del problema en el extranjero.	0.05	0.05	0.05
Su intuición.	0.05	0.05	0.05

Utilizando los valores que aparecen en la tabla 1 se determina el valor de K_a para cada aspecto; inmediatamente se evalúa el valor de K teniendo en cuenta la escala siguiente:

- Si $0.8 < K \leq 1$ entonces el experto tiene competencia alta.
- Si $0.7 \leq K \leq 0.8$ entonces el experto tiene competencia alta media.
- Si $0.5 \leq K < 0.7$ entonces el experto tiene competencia baja.

Se aplican métodos matemáticos en la construcción del Índice Integral para el cálculo de la fluctuación laboral mediante la utilización del procedimiento para conformar índices empíricos de los fenómenos sociales complejos propuestos por Siegel (1974); Casados (1996); Cazull (2008) y Zuleta (2018).

Se maneja el Método Kendall con el objetivo de determinar la importancia relativa de cada uno de los indicadores que conformarán el Índice Integral para el cálculo de la fluctuación laboral, de acuerdo con el resultado obtenido con la aplicación de la encuesta, tomando como referencia los criterios de Zuleta (2018).

Se emplea el método de los componentes principales con la ayuda del paquete de programas estadísticos *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) para Windows V23.0 con el fin de procesar las encuestas para ordenar las opiniones y medir el procedimiento propuesto.

2.2.- Concepción metodológica del procedimiento del análisis de fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo, sustentado en un Índice Integral

El procedimiento está estructurado por 7 pasos relacionados de manera lógica, integral y secuencial como se aprecia en la figura 1; se detallan, además los objetivos específicos, las técnicas a emplear, la orientación metodológica, así como las salidas parciales y finales que se pronostican alcanzar.

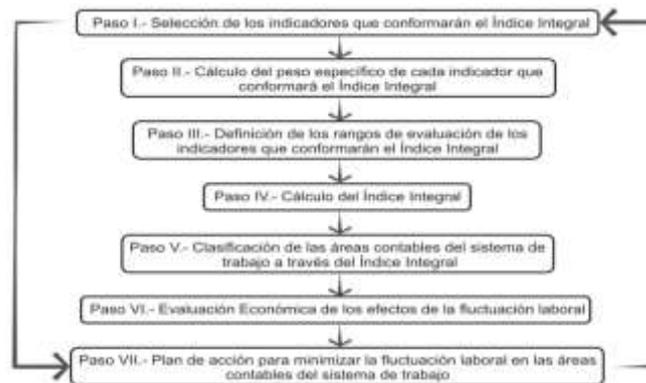


Figura 1.- Procedimiento para el análisis de fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo sustentado en un Índice Integral.

Fuente: elaboración propia a partir de los criterios de Zuleta (2018).

Paso I.- Selección de los indicadores que conformarán el Índice Integral

Objetivo: identificar los indicadores que formarán el Índice Integral para el análisis de fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo.

Técnicas a emplear: revisión documental, encuestas, dinámica grupal, método Kendall y estadística descriptiva.

Orientaciones metodológicas:

Este paso inicia con la realización de una revisión documental de las diferentes guías y metodologías analizadas en el epígrafe 1.4, para listar de manera preliminar los principales indicadores que se consideran en Cuba para el análisis de la fluctuación laboral.

Seguidamente de listados los indicadores se hace necesaria su reducción con la intención de convertirlo en número racional y manejable de información para el proceso de análisis de la fluctuación laboral a través de la confección de un Índice Integral. Para la disminución del listado se emplea el método Kendall, con el propósito de verificar la concordancia entre los criterios planteados por el grupo de expertos con respecto a las evaluaciones y realizar la reducción.

El algoritmo a seguir consiste en aplicar una encuesta, solicitando a los encuestados el juicio acerca del ordenamiento según el grado de importancia de cada uno de los indicadores.

Para la selección de los indicadores más representativos se utilizó el método Kendall, el cual permite verificar la concordancia entre los juicios expresados por el grupo de expertos con respecto a las evaluaciones y reducir el listado.

El algoritmo a seguir consiste en solicitar a cada especialista su criterio acerca del ordenamiento según el grado de importancia de cada uno de los síntomas o posibles elementos del indicador.

Tabuladas las respuestas resultantes de la encuesta se determina el coeficiente *Alpha de Cronbach* (Cronbach, 1951), como medida de fiabilidad del cuestionario.

Salida parcial: identificado los indicadores que formaran el Índice Integral para el análisis de fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo.

Paso II.- Cálculo del peso específico de cada indicador que conformará el Índice Integral

Objetivo: asignar un peso específico a cada uno de los indicadores según el nivel de incidencia e importancia de los mismos dentro del Índice Integral, para el análisis de fluctuación laboral en las áreas contables del sistema trabajo.

Técnicas a emplear: encuesta, dinámica grupal y método Kendall.

Orientaciones metodológicas:

En este paso se ponderan cada uno de los indicadores dentro del Índice Integral. Para lograr este resultado se realiza una dinámica grupal con los expertos, los cuales dan su criterio en cuanto al nivel de importancia que posee cada uno de los indicadores con respecto al total de estos dentro del Índice Integral; estos datos son procesados con la aplicación del método Kendall, el cual determina el peso relativo de cada indicador en función al nivel de significación que tienen. El algoritmo a seguir consiste en solicitar a cada técnico su criterio acerca del ordenamiento, según el grado de importancia de cada uno de los síntomas o posibles elementos del indicador.

Salida parcial: asignado los pesos específicos a cada uno de los indicadores según el nivel de incidencia e importancia de los mismos dentro del Índice Integral, para el análisis de fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo.

Paso III.- Definición de los rangos de evaluación de los indicadores que conformarán el Índice Integral

Objetivo: establecer los rangos de evaluación de los indicadores.

Técnicas a emplear: estadísticos-matemáticos.

Orientaciones metodológicas:

En este paso se determinan los rangos para asignar valores de 1 a 3, los cuales se delimitan a partir de la media y la desviación estándar de los indicadores de fluctuación laboral seleccionados para el sistema de trabajo. Primeramente se realizó un análisis de tendencia en un período de cuatro años (2016; 2017; 2018 y 2019) para los indicadores que fueron seleccionados en el paso I, luego con estos valores se le calcula la media o valor promedio de cada indicador, el cual no es más que el valor característico de una serie de datos cuantitativos, objeto de estudio que parte del principio de la esperanza matemática o valor esperado, se obtiene a partir de la suma de todos sus valores dividida entre el número de sumandos, y la desviación estándar o típica que es una medida del grado de dispersión de los datos con respecto al valor promedio. Dicho de otra manera, la desviación estándar es simplemente el promedio o variación esperada con respecto a la media aritmética. Posteriormente se realiza el cálculo del coeficiente de variación, con el objetivo de verificar cuán dispersa se encuentra la media con respecto a la desviación estándar; pues los valores que se encuentran de 0 a 25 por ciento, revelan que los datos poseen homogeneidad, es decir, que hay poca dispersión entre ellos; todo lo contrario sucede cuando los valores se acercan al 100 por ciento, pues indica que los datos son heterogéneos, en pocas palabras, se expresa que hay dispersión en la muestra tomada; y se toma como referencia para establecer los

rangos los criterios de diversos autores en cuanto a los límites permisibles para los indicadores. A continuación, se expone en la tabla 2, los rangos de evaluación:

Tabla 2.- Algoritmo para el establecimiento de los rangos de evaluación

Rangos	Calificación
	▼ Menor-mejor
$[\geq -0.5\sigma]$	3
$[-6\sigma, < -0.5\sigma]$	2
$[< -6\sigma]$	1
σ = desviaciones estándar.	

Fuente: elaboración propia a partir de la bibliografía consultada.

Para estos rangos el valor de 1 es considerado el mejor puntaje posible, mientras que 3 es el peor. En el caso en que un menor valor es mejor, el valor de 1 se establece restando a la media la multiplicación de 6 por la desviación estándar, siendo este el límite superior y menos infinito el inferior.

Salida parcial: establecidos los rangos de evaluación de los indicadores.

Paso IV.- Cálculo del Índice Integral

Objetivo: determinar el Índice Integral de Fluctuación Laboral en las áreas contables del sistema de trabajo.

Técnicas a emplear: estadísticos-matemáticos.

Orientaciones metodológicas:

Para el diseño del Índice Integral de Fluctuación Laboral, se integran los diferentes indicadores a través de la expresión (1) que mide la fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo.

$$IIFL = \frac{\sum_{i=1}^n (P_i * R_i)}{n} \quad (1)$$

Dónde:

IIFL: Índice Integral de Fluctuación Laboral.

P_i: peso relativo a cada indicador dentro de la dimensión ($0 \leq P_i \leq 1$).

R_i: comportamiento de cada indicador (i) en la dimensión asociada analizado desde 1 a 3.

n: cantidad de indicadores.

Salida parcial: calculado el Índice Integral de Fluctuación Laboral en las áreas contables del sistema de trabajo.

Paso V.- Clasificación de las áreas contables del sistema trabajo a través del Índice Integral

Objetivo: representar las áreas contables del sistema de trabajo según el resultado obtenido en el Índice Integral.

Técnicas a emplear: dinámica grupal.

Orientaciones metodológicas:

Una vez calculados los índices integrales para cada área contable del sistema trabajo se estará en condiciones de clasificar a las mismas considerando la escala en un intervalo de 1 a 3, tal y como se muestra en tabla 3.

Tabla 3.- Descriptores para la clasificación de las áreas contables del sistema trabajo

Calificación	Descripción
1	Áreas contables del sistema de trabajo evaluadas de 1, son aquellas que poseen una fluctuación laboral baja y que en general sus indicadores se califican de: ≥ 1 y < 1.7 .
2	Áreas contables del sistema de trabajo evaluadas de 2, son aquellas que poseen una fluctuación laboral media y que en general sus indicadores se califican de: ≥ 1.7 y < 2.4 . En este caso, las organizaciones deben analizar cuáles son las principales causas que están desmotivando a los trabajadores.
3	Áreas contables del sistema de trabajo evaluadas de 3, son aquellas que poseen una fluctuación laboral alta y que en general sus indicadores se califican de: ≥ 2.4 . Cuando esto sucede se deben analizar cuáles son los factores que han incidido negativamente en la retención del personal y que a la vez han deteriorado uno o más indicadores.

Fuente: elaboración propia a partir de la revisión documental.

El valor de 1 significa que el área contable del sistema trabajo tiene una fluctuación laboral baja, es decir que existe una buena retención en los puestos de trabajo de dicho departamento y 3 indica que la fluctuación laboral es alta.

Salida parcial: caracterizadas las áreas contables del sistema trabajo.

Paso VI.- Evaluación Económica de los efectos de la Fluctuación Laboral

Objetivo: mostrar el resultado económico de la Fluctuación Laboral teniendo en cuenta el salario medio de las entidades presupuestadas en un periodo calculado.

Técnicas a emplear: estadísticos-matemáticos.

Orientaciones metodológicas:

Primeramente, se define la remuneración promedio que han de recibir los empleados, de acuerdo con la cantidad y la calidad de trabajo que aportaran según lo planificado; y luego se tiene en cuenta las entradas y salidas de los indicadores económicos con que opera la organización. Para el cálculo de esta afectación económica, es empleada la siguiente expresión (2):

$$Ptept = \frac{(Sm * Hdf * S * Nt)}{(Fs * E)} \quad (2)$$

Donde:

Ptept: Pérdida económica por Fluctuación Laboral para entidades presupuestadas.

Sm: Salario medio.

Hdf: Hombres días perdidos por fluctuación.

S: Salidas de los indicadores económicos en el proceso de análisis.

Nt: Número de trabajadores promedio en el periodo calculado.

Fs: Fondo de salario total del período calculado.

E: Entradas de los indicadores económicos en el proceso de análisis.

Salida parcial: mostrado el resultado económico producto de la Fluctuación Laboral.

Paso VII.- Plan de acción para minimizar la Fluctuación Laboral en las áreas contables del sistema de trabajo

Objetivo: exponer acciones que minimicen la Fluctuación Laboral.

Técnicas a emplear: encuestas y dinámica grupal.

Orientaciones metodológicas:

Una vez encuestados los trabajadores de las áreas contables del sistema trabajo y expuestas las principales causas que propician o pudiesen provocar un elevado Índice de Fluctuación Laboral, se realiza un trabajo en equipo para proponer las acciones que disminuyan la Fluctuación Laboral y logren un nivel de satisfacción por parte de los trabajadores en su puesto de trabajo.

Salida parcial: presentadas las medidas para minimizar la Fluctuación Laboral.

Salida final: analizadas las áreas contables y financieras del sistema trabajo a través de un Índice Integral para el cálculo de la Fluctuación Laboral y cuantificada las pérdidas que dicha fluctuación ocasiona a la organización, así como las acciones encaminadas a minimizar la fluctuación.

2.3.- Validación de los aspectos teóricos y metodológicos del procedimiento para el análisis de la fluctuación laboral en las áreas contables basado en un Índice Integral

Con el objetivo de realizar una valoración de la medida en que los aspectos contemplados en el diseño del procedimiento para el análisis de la fluctuación laboral en las áreas contables basado en un Índice Integral garantizan su coherencia, y si las partes que lo integran están adecuadamente interrelacionadas, se utilizó el criterio de expertos como instrumento que posibilitará indagar sobre la fundamentación científica, la calidad de la solución, y pronostique las consecuencias de su aplicación (Cruz y Martínez, 2012).

En la búsqueda de criterios y cuestionamientos precisos a partir del conocimiento y experiencia de un grupo de individuos, seleccionados según los intereses de la investigación, se realizaron dos talleres y aplicaron encuestas que permitieron obtener respuestas susceptibles de ser cuantificadas y analizadas. Para ello se siguió el algoritmo de trabajo detallado en la figura 2.

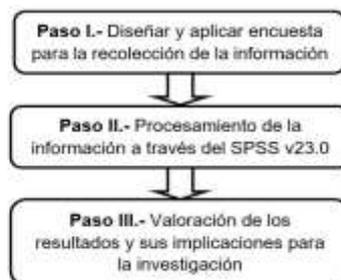


Figura 2.-Pasos para la validación de los aspectos teóricos y metodológicos del procedimiento.

Fuente: elaboración propia

1.- Diseñar y aplicar encuestas para la recolección de la información

Se diseñó y aplicó una encuesta, que contiene las preguntas sobre el procedimiento elaborado, para que los técnicos pudieran evaluarlo en su concepción teórica, pertinencia, coherencia y viabilidad de aplicación siguiendo, en lo fundamental, las recomendaciones de Michalus (2011) y Zuleta (2018).

2.- Procesamiento de la información a través del SPSS V23.0

Después de aplicada la encuesta en un segundo momento, se procesó la información a través del estadígrafo SPSS para Windows V23.0; para ello se confeccionó una tabla con las respuestas proporcionadas por los grupos de trabajo encuestados, y se resumieron las valoraciones obtenidas en la realización de los diferentes talleres; en la tabla 4 se presentan los principales estadísticos descriptivos obtenidos.

Tabla 4.- Principales estadísticos descriptivos

	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	Pregunta 7	Pregunta 8
N	Válidos	25	25	25	25	25	25	25
	Perdidos	0	0	0	0	0	0	0
	Media	4,76	4,64	4,68	4,88	1,24	4,72	4,84
	Moda	5	5	5	5	1	5	5
	Desv. típ.	,523	,638	,557	,440	,523	,542	,523
	Mínimo	3	3	3	3	1	3	3
	Máximo	5	5	5	5	3	5	5

Fuente: tomado de SPSS para Windows versión 23.0.

3.- Valoración de los resultados y sus implicaciones para la investigación

Las evaluaciones realizadas en una escala ordinal de 1 a 5, arrojaron una moda de 5 y una media de 4.64 a 4.88; lo que indica que las preguntas han sido evaluadas próximas al mejor valor, ajuste o acuerdo (5) con la afirmación o solicitud que se le presentó a cada experto implicado.

En el caso de la pregunta 5 en un escala ordinal de 1 a 4 para procesar cada elemento seleccionado, se arrojó una media de 1.24 y una moda de 1, lo cual indica la calificación de bien en todos los pasos que conforman el procedimiento y acercándose a los mejores valores presentados.

Respecto a la *estructura* propuesta, las evaluaciones de los expertos fueron las siguientes:

- Los propósitos definidos se consideran *convenientes* (media 4.76). A pesar de ello se presentaron algunas recomendaciones, las cuales sirvieron para perfeccionar las premisas planteadas inicialmente.
- Los principios en los cuales se sustenta el procedimiento fueron considerados por los expertos como *adecuados*, con un valor medio de 4.64.
- La estructura general propuesta se considera *apropiada* a los fines para los que fue

concebida con media 4.68.

Por otra parte, se solicitó también analizar y evaluar la concepción metodológica de los diversos pasos y etapas que componen el procedimiento, los que se consideraron *correctos* y *bien concebidos* con media de 4.88 y 1.24, respectivamente; y su concepción teórica es lo suficientemente clara lo que facilita su entendimiento y comprensión (media 4.72).

Estos resultados contribuyen a validar el procedimiento de forma general y los distintos pasos que lo conforman, los que se consideran bien concebidos. En el proceso de validación se realizaron algunas recomendaciones de agregados menores que fueron introducidas en las partes correspondientes de la solución propuesta.

En relación con la posibilidad de *aplicación*, se evaluó el procedimiento de la manera siguiente (valores medios respecto a una escala de 5 puntos):

- Lo consideran *factible de ser aplicado* en las áreas contables del sistema de trabajo con una media de 4.76.
- Los expertos consideran que en general, la aplicación del procedimiento podría *favorecer* la obtención de información relevante y oportuna a los directivos, y a su vez el fortalecimiento de la toma de decisiones para minimizar la Fluctuación Laboral en las áreas contables del sistema de trabajo (media 4.84).

El referido resumen demuestra que existe consenso entre los especialistas, por lo que los autores de la investigación al considerar esos argumentos concluyen que el procedimiento diseñado para el análisis de la fluctuación laboral en las áreas contables basado en un Índice Integral es viable y puede generalizarse su aplicación a otras entidades del sector en la provincia de Guantánamo y el país.

CONCLUSIONES

- Las revisiones teóricas efectuadas permitió confirmar la existencia limitada de investigaciones relacionadas con este tipo de estudios en Cuba y la necesidad urgente que tiene el sistema presupuestado y específicamente las áreas contables del sistema de trabajo, de perfeccionar las herramientas de análisis de la fluctuación laboral.
- El conocimiento y validación del procedimiento diseñado para el análisis de la fluctuación laboral en las áreas contables del sistema de trabajo permite a los directivos del sector presupuestado, tomar decisiones estratégicas enfocadas al sostenimiento del Capital Humano y la minimización de la fluctuación laboral como aspecto negativo.
- El procedimiento propuesto se caracteriza por su flexibilidad, adaptabilidad y sencillez, validado por el criterio de los expertos consultados, lo cual posibilita su aplicación y generalización en otras instituciones del sector.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Alarcón, D. (2000). Espacios de articulación entre la política económica y las políticas sociales. BID/INDES. Diseño y gerencia de políticas y programas sociales. Washington, D. C.
2. Almeda, C. (2017). "La rotación de personal: todo lo que debes saber sobre ella". Disponible en: <http://blog.talentclue.com/rotacion-de-personal>. Consultado en 20/04/2018 a 11:20.
3. Amador, J.P. (2014). Administración [en línea]. Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/recursos2/documentos/fulldocs/ger/administracionjpa.htm>.
4. Ávila, N. S y González, M. L (2018): "Procedimiento para el análisis del aprovechamiento del capital humano y la fluctuación laboral en organizaciones cubanas", *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, (septiembre 2018). En línea: <https://www.eumed.net/rev/oel/2018/09/fluctuacion-laboral-cuba.html/hdl.handle.net/20.500.11763/oel1809fluctuacion-laboral-cuba>
5. Barslund, Mikkel y Busse, Matthias. (2014). *Marking the most of EU. Labour Mobility*. Recuperado de: <https://www.ssrn.com>.
6. Becker Gary, S (1983): "El Capital Humano". Editorial Alianza, Madrid, España.
7. Blöndal, S. (2002): "Investment in human capital through post-compulsory education: The impact of government financing". *Meeting of National Economic Research Organisations. OECD Headquarters, Paris, 1 de Julio*.
8. Castellanos Cruz, R. (2006) Retener el capital humano [on line]. Disponible desde: http://www.betsime.disaic.cu/secciones/ger_mayago_06.htm>[Acceso 24 de marzo 2008].
9. Castillo, R.C, (2012). Desarrollo del Capital Humano en las organizaciones. *Red Tercer Milenio*
10. Castro, F. (2005). "Discurso pronunciado por el Presidente de la República de Cuba." En: Acto de la primera graduación de la Escuela Latinoamericana de Medicina (Teatro "Carlos Marx"). La Habana.
11. Cazull Imbert, M. (2008). *Gestión de la transferencia de tecnología en la Industria del reciclaje cubana: Método y procedimientos*, (Tesis de Doctorado). Universidad Central "Marta Abreu", de las Villas, Villa Clara.
12. Chiavenato, I. (1990): "Administración de Recursos Humanos". Editorial Atlas, México.
13. Costa Hernández, H. A. (2007). La fluctuación laboral en los procesos claves de la empresa eléctrica de Matanzas. Available: <http://www.monografias.com/trabajos86/fluctuacion-laboralprocesosclaves/fluctuacion-laboral-procesos-claves.Shtml>.
14. Cribeiro, Y. (2011). *Contribución de la fuerza de trabajo calificada al crecimiento en Cuba. Principales determinantes*, (Tesis de Doctorado). Universidad de La Habana, La Habana.
15. Cronbach, L. (1951): Coefficient Alpha and Internal of the Test. *Psychometrica* 16. pp 297-239.

16. Cruz Ramírez, M. y Martínez Cepena, M. (2012). Perfeccionamiento de un instrumento para la selección de expertos en las investigaciones educativas. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*. Vol. 14 (2). Disponible en <http://redie.uabc.mx/vol14no2/contenido-cruzmtnz2012.html>. Consultada el 20 de abril de 2017.
17. Cuesta Santos, A. (2005): "Tecnología de Gestión de Recursos Humanos". Editorial Academia 2da ed. corregida y ampliada. La Habana.
18. Dalkey, N. C. y Helmer, O. (1963). *An experimental application of the Delphi method to the use of experts*. *Management Science*. 9, 3, pp.458-467.
19. Díaz, Y. (2012), *Diagnóstico de las causas de la movilidad laboral en la Empresa Agropecuaria Corralillo de Santa Clara*, (Trabajo de Diploma).Universidad Central "Marta Abreu", de las Villas, Villa Clara.
20. 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" [on line]. Disponible desde: <http://www.forumestudiantil.sld.cu/salonespresenciales/tecnologiadelasalud/Análisis%20de%20la%20fluctuacion%20laboral.rar/download>[Acceso 25 de septiembre 2008]
21. Espasandín Delgado, K. (2010). Fundamentos teóricos relacionados con la fluctuación laboral en las organizaciones. Disponibles en: www.monografias.com.
22. Esteban, F. O. (2012). *La migración calificada de latinoamericanos: perspectiva histórica y tendencias actuales*, *Quaderns the ciencias socials*, (21).
23. Fernández, D.C., y Peón, F. V. (2013). Movilidad laboral y transmisión intergeneracional del autoempleo informal en México, 32.
24. Fernández, V.N. y Benítez, I. (2015): "La movilidad laboral por emigración al exterior de docentes del claustro en la Universidad de Oriente". En revista *Novedades en Población, Versión On-line ISSN 1817-4078, Vol.11, N.22, julio-diciembre 2015*.
25. Fernández, Y. (2014). *Causas de la fluctuación laboral en la Empresa Constructora de Obras para el turismo*, (Trabajo de Diploma). Universidad Central "Marta Abreu" de las Villas, Villa Clara.
26. Figueredo, O., Fuentes, T. y Pérez, I. (20 de abril de 2019). "Empleo, salario y pensiones en la mira del congreso sindical cubano". Recuperado de <http://www.cubadebate.cu/noticias/2019/04/20/empleo-salario-y-pensiones-en-la-mira-del-congreso-sindical-cubano/>. [Links].
27. García, P. (1985): "La Fluctuación del Personal en la Empresa". Editorial de Ciencias Sociales, La Habana.
28. Hernández Salgado, A. (2006). Capital humano y su relación con las empresas. *Tomado de* <http://www.monografias.com/trabajo15capitalhumano/capital-humano.shtml>.
29. Hernández Sampier, R.; Fernández Collado, C. y Baptista Lucí, M.P. (2010). Metodología de la investigación. Quinta edición. Best Seller. McGraw-Hill/ Interamericana Editores, S.A. DE C.V. ISBN: 978-607-15-0291-9.

30. Hernández, D. I., Fleitas, S. y Salazar, D. (2010): "Estrategia para Integral la Gestión del Capital Humano a la Gestión Empresarial". En revista *Científica de América Latina y el Caribe, España y Portugal*, pp.132-136.
31. Hernández, M; Mingarro, M y Ávila, N. (2008). Algunas reflexiones acerca de la rotación del personal y sus causas fundamentales. *Disponible en: www.monografias.com/trabajos15/rotacion-personal/rotacion-personal.shtml*.
32. Herrera, D. (2003). La Economía basada en el Conocimiento: su conceptualización en México. *Recuperado de: <http://www.ur.mx/LinkClick.aspx?leticket>*.
33. Instituto de Estudios e Investigación del Trabajo, 2000, <http://www.ieit.cu>.
34. Jiménez, G.I (2011). Índice de Rotación de Personal. Determinación del Costo de la Rotación de Personal. *Ediciones Shamuco Dragon*.
35. Joseph, C. (1972) *Hambbook of modern personal administration*. New York: Mc. Granv-Hill; p. 62.
36. Manjarrez, N. y Fernández, L. (2014):"Reflexiones sobre el concepto de capital humano desde la Teoría Económica: valoración", en *Contribuciones a la Economía, abril 2014, en www.eumed.net/ce/2014/2/potencial-humano.html*.
37. McMahon, W. (2002): "*Education and Development: Measuring the Social Benefits.*" Oxford: Oxford University Press.
38. Michalus, J. C. (2011). *Modelo alternativo de cooperación flexible de Pymes orientado al desarrollo local de municipios y micro-regiones. Factibilidad de aplicación en la Provincia de Misiones*, (Tesis de Doctorado). Universidad Central "Marta Abreu", de las Villas, Villa Clara.
39. Morales Cartaya, A. (2007). Contribución para un modelo cubano de Gestión Integradas de Recursos Humanos [CD-ROM]. *Red de capital humano*.
40. OIT. (2006). *Datos sobre Migración Laboral*. *Recuperado de <https://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/ecosoc/migration.pdf>*.
41. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2016): Informes Técnicos sobre la migración laboral en América Latina y el Caribe. Edición No 2. Oficina Regional para América Latina. *Disponible en: www.ilo.org/americas/publicaciones/long--es/index.htm*.
42. Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2018): Informe estimaciones mundiales de la OIT sobre los trabajadores y las trabajadoras migrantes. OIT, Ginebra. *Disponible en: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---comm/documents/publication/*.
43. Parra C. Nelma R. (2017). Gestión de recursos humanos en el subsistema de adiestramiento y desarrollo; Universidad de Carabobo. *Disponible en: www.mriuc.bc.uc.edu.ve*.
44. Partido Comunista de Cuba. (2016). Actualización de los Lineamientos Económicos y Sociales del Partido y la Revolución para el período 2016 - 2021. Aprobados en el VII Congreso del PCC. Editora Política. La Habana, Cuba.
45. Randstad Workmonitor (2018).El índice de movilidad laboral global se mantiene sin grandes cambios. *Recuperado de https://www.randstad.com.ar/tendencias-360/archivo/el-indice-de-movilidad-laboral-global-se-mantiene-sin- grandes cambios_341/*.

46. Schultz, Theodore (1972a). El valor económico de la educación, Tecnos, México.
47. Stewart, Thomas (1999). *Intellectual Capital. The New Wealth of Organizations*. New York Doubleday.
48. Triana, J. y Torres, R. (2013). Políticas para el crecimiento económico: Cuba una nueva era. Centro de Estudio de la Economía Cubana (Universidad de la Habana).
49. Tribicio, I., et al. (2015): Las principales causas y efectos de la Fluctuación Laboral en Cuba. La Habana.
50. Ulloa, A. (2006) Fluctuación Laboral. *Disponible en www.conocimientosweb.net/zip/article1938.html*.
51. Villalobos, G. y Pedroza, R. (2009). Perspectiva de la teoría del Capital Humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. Universidad Autónoma del Estado de México. Disponibles en: <http://www.redalcy.org/articulo>.
52. Zayas, P.M, Zayas, J. (2018): “Análisis de la fluctuación laboral en una comercializadora mayorista”, *Revista Caribeña de Ciencias Sociales* (enero 2018). *En línea:* <http://www.eumed.net/rev/caribe/2018/01/fluctuacion-laboral>.
53. Zuleta Gavilanes, O.I. (2018). *El método CAMEL una herramienta para el análisis financiero en las instituciones bancarias cubana*, (Tesis de Maestría). Universidad de Guantánamo, Guantánamo.