

Integración social y trabajo en Cuba: retos y oportunidades de un modelo en proceso de cambio.

Dr. José Luis Martín Romero
Centro de Estudios Demográficos
Universidad de La Habana

Resumen.

El presente artículo examina los cambios que se emprenden para el modelo económico cubano y sus probables consecuencias para la integración social de la sociedad cubana. El análisis parte de los retos en materia de población que enfrenta Cuba, enfatizando en el estado y dinámica de los recursos laborales, abundantes y valiosos, con un excelente coeficiente de dependencia, pero amenazados por el proceso de envejecimiento, la baja fecundidad y las migraciones. Se continúa examinando los desafíos en materia de relaciones sociales de trabajo, puesto que la multiespacialidad económica, resultado del reajuste de los 90's, ha llevado nuestros Sistemas de Relaciones Sociales de Trabajo y las culturas que van resultando de ellos a un plano de clara infuncionalidad respecto al ideal socialista de nación. Por último el artículo propone una serie de medidas de alcance macro, meso y micros social que propenderían, sobre bases ideológicas socialistas, a buscar planos de confluencia armonizables a las dinámicas de la sociedad y de la población tomando el trabajo como eje de transformación estratégica.

Abstract.

This article examines the changes in the Cuban economic model and its probable effects over the social integration in Cuban society. The analysis starts with the challenges in matters of population that Cuba faces, particularly in the state and dynamics of Labor Resources that are plentiful, valuable, and with an excellent coefficient of dependence, but threatened by the process of ageing, the decreasing fecundity and the migrations. The article also analyzes the working social relations, since the economic multispaciality, result of the 90's readjustment, have lead the Cuban working social relation systems and the cultures resulting from them, to a level of clear dysfunctionality, according to the nation's socialist ideal. Finally, the article proposes some measures of macro, middle and micro scopes, seeking –on socialist and ideological bases- to harmonize the dynamics between society and population, taking the work, as an axis of strategic transformation.

I. La integración social, el trabajo y las intenciones de este artículo.

Apostar por el término de integración social para el tema que adelanta el título puede tener a su favor el hecho de su difusión y aparente sencillez, pero en cambio, el riesgo de asumir –quieras que no- un discurso sociológico del orden que no siempre puede salir airoso ante preguntas como ¿integrarse a qué? ¿O a quién? ¿O en qué términos y para los intereses de quién?

Confío en que se me excuse de reproducir el debate al que conducen esas preguntas y, a cambio, se entiendan las razones que me llevaron a hablar de integración social en este minuto de Cuba y de su aventura socialista. Enumero algunas:

- Aunque es un error frecuente pensar que Cuba es una suerte de homogeneidad monolítica, con ausencia de debate y pobreza de pensamiento y aunque no puedo imaginar quién, desde lo interno, comparta ese criterio, es innegable por otra parte, que la inmensa mayoría del pueblo cubano incluida su intelectualidad, ha compartido un derrotero común y bastante singular en nuestro contexto durante más de cincuenta años y que las mejores obras de nuestra historia como nación se han recuperado, reproducido o producido en el marco temporal y socioespacial ese prolongado consenso, de modo que una determinada e innegable integración social nos ha acompañado estos años.
- También esta prevaleciente, aunque no siempre tranquila, unidad ha reinsertado al país en la historia del continente y ha marcado, de diversos modos, un antes y un después hasta para la propia historia latinoamericana. Los resultados sociales, culturales e incluso socioeconómicos de ese proceso, que no es otra cosa que la Revolución Cubana, también han sido de alto impacto dentro y fuera de las fronteras insulares, de modo que nuestra integración no es solo propia.
- A escala de las personas, ser promotor, integrante, seguidor o incluso lastre a la fuerza remolcado en ese proceso telúrico ha sido la clave durante muchísimo tiempo para una inserción social virtuosa de los individuos o grupos sociales en el curso vivo de la historia y del desarrollo de la sociedad cubana.
- También ha sido un proceso muy definitorio, ante el cual la neutralidad ha sido imposible, al menos dentro de Cuba (ni fuera quizá). Primeramente por lo formidable de su principal y sempiterno enemigo que ha podido asestar golpes terribles, pero que también los ha recibido; del mismo modo ha sido singular por sus aciertos y logros sorprendentes¹ y, me arriesgo a pensar, que hasta por sus errores, no siempre superados o reconocidos. De todo este concierto de complejos y diversos elementos también han resultado tomas de partido y, en consecuencia, exclusiones que tal vez ayudan a visibilizar la integración.

¹ Por mucho tiempo únicos en la región, en muy diversos planos: educación, salud, deportes, cultura, ciencia, etc.

Estoy hablando entonces de complicados procesos que incorporaron a los diferentes sujetos sociales en los quehaceres, actividades, iniciativas y planes más diversos. Paralelamente la distribución de la riqueza y del saber redujo y transformó los referentes de pobreza precedentes. Está claro que un país subdesarrollado y dependiente no podía generar opulencia ni desterrar desventajas de siglos, pero el trabajo se hizo accesible, como la educación y la salud, los niveles de vida aumentaron y tomaron cuerpo en una modesta dignidad para los consumos personales, complementada con apreciables ventajas en el consumo social. En general la revolución integró a los más en ese derrotero y excluyó la minoría privilegiada.

Pero, no tengo casi que decir que esa integración no fue nunca químicamente pura y mucho menos exacta al distinguir qué o quiénes excluir. Cierta visión de la vida y sus caminos fue virtualmente impuesta desde los centros decisores, sin demasiado margen para la creación individual y mucho menos grupal. La verdad oficial ha sustituido las más de las veces cualquier otra aproximación. Lo peor fueron, y a veces siguen siendo, las malas copias de peores originales que resultaron de la inscripción en aquel extinto Campo Socialista: todo un costo dentro de las muchas ventajas (económicas, comerciales, culturales y sobre todo para la defensa del país) que también trajo consigo incorporarnos a él. En el tiempo las enormes dificultades que sobrevinieron tras la desaparición de aquel II mundo y el arrechamiento del acoso económico y político de EEUU, trajeron otros problemas y otras soluciones, así como otros retos teóricos, prácticos, humanos y de todo tipo.

Hoy se emprende lo que ha dado en llamarse por la dirección política del país “la actualización del modelo de desarrollo cubano”, todo un esfuerzo conceptual, -quizá entendible dentro del marco de confrontación en que siempre hemos vivido con los adversarios externos- para diferenciarlo de las reformas de los países de Europa del Este cuando cambiaron de bandera. Pero, términos aparte, se pretende desarrollar nuevas formas de expresión y existencia para la propiedad socialista, una mayor descentralización administrativa, un papel más protagónico, tanto a nuevos como a novísimos actores sociales en el plano económico, como para las estructuras decisionales de alcance local.

También se apuesta por una recuperación del papel del trabajo y, consecuentemente, de la responsabilidad en su desempeño –hoy muy resentidos- y por un papel para el Estado mucho más centrado en el diseño y control de políticas que en la administración de los quehaceres que las materializan. La propiedad social no modifica su rol protagónico, como tampoco el orden político ni el esquema formal o institucional de participación social. Visto a fondo, son más las continuidades que las rupturas, solo que los cambios enunciados traducen una filosofía de gestión que solo ha tenido atisbos en el pasado o ha sido virtualmente inédita en los años que comentamos.

De modo que el concepto de *integración social* ha sido y es comprendido aquí como el indicador complejo de inclusión, funcionalmente congruente con un proyecto consensuado de sociedad, en la producción y reproducción de la vida social y en el disfrute de sus resultados por parte del sujeto popular, es decir por los que vivieron, viven y vivirán de su trabajo.

Hoy comprendemos, mejor que antes, la importancia de que ese proyecto de sociedad sea, como pretende ser, más explícito que nunca en la búsqueda y preservación de la equidad – que no de la igualdad en tono de igualitarismo- y de la sostenibilidad, entendida en todas sus expresiones. Por todo eso en su conjunto, examinar los cambios en discusión a la luz de la integración social que genere y de la calidad socialista de esa integración parece labor necesaria en este presente dinámico y retador de Cuba.

En otro orden de análisis, cuando se habla de trabajo en este artículo hay conciencia de lo igualmente complicado que ha resultado siempre definirlo. Sucede que esa relación osmótica entre los hombres y la naturaleza, en la que ambos se producen y transforman y que alguien creyó definir con el aséptico criterio de “actividad humana que concluye en obra útil” (Velázquez, 1978), ha tenido un muy largo itinerario (Hopenhayn, 1988) como “...elemento central estructurador de las relaciones sociales...” (Castell, 2000), y ha ido cambiando su significado y su sentido (Watson, 1995) según ha integrado o excluido a los que dependen de él y según a qué los ha integrado, sobre todo en épocas y procesos como los que vive el mundo hoy, en que “...el trabajo y todo lo que se ha organizado en torno a él [...] pierden su función social...” (Carnoy, 2001), como vemos dondequiera.

Para lo que aquí vamos a discutir, lo definitorio es la condición cultural del trabajo; el hecho de que construye o destruye al hombre y a lo humano en la medida que alimente su dimensión cultural –en el más amplio sentido del término, cual es su condición humanizante- o la limite, impida o niegue. Para los cubanos el concepto de trabajo como elemento opuesto al capital apenas si tiene algún valor heurístico, más allá de una referencia histórica o propia de otras realidades. Tal vez eso cambie en alguna medida en el mediano plazo, pero aún es como apunto, por el hecho mismo de la prevalencia de la propiedad social sobre los medios de producción.

Otro gallo canta si hablamos del principio de realización de esa propiedad social, cual es una condición cultural ¡y política! de base para la existencia de una civilización socialista orientada a la socialización creciente del saber, del poder y de la propiedad. Y de eso se trata aquí, de cuánto cree este autor que se somete a reto en esta actualización del modelo cubano, habida cuenta los impactos que se requieren y los que probablemente tendrán esos cambios en la naturaleza del trabajo en Cuba y en quienes lo desarrollan, a saber, los trabajadores y trabajadoras cubanos.

Comenzará este trabajo por el análisis del reto poblacional, aludiendo a las tendencias predominantes de la reproducción y el envejecimiento de la fuerza de trabajo en Cuba y al impacto presente y futuro de las migraciones, sobre

todo externas, en ese conglomerado esencial para el desarrollo de cualquier sociedad en cualquier tiempo.

El texto continuará refiriendo el reto cultural que entrañan los cambios, léase en cuanto a la cultura del trabajo, a partir de las características que hoy predominan del sistema de relaciones sociales de trabajo y de la subjetividad con expresión en el trabajo dentro de la Cuba laboral que delineó el reajuste de los 90`.

Todo esto permitirá distinguir, como reverso de la medalla, las oportunidades que abre este nuevo momento crítico, habida cuenta la calidad de nuestros recursos laborales, las hipótesis que podemos ir construyendo sobre las potencialidades de nuestras redes sociales y sobre la base de los escenarios que adelanta el cambio mismo.

Se tratará de responder a las preguntas sobre qué integración social podrá sobrevenir, cuál necesitaríamos, vale decir sobre qué bases y con qué direccionalidad teleológica y, en tal sentido qué hacer, si es que pretendemos, como dijera el Che un hombre más libre por ser más pleno y, al mismo tiempo, más pleno por ser más libre.

. II. El reto poblacional.

La singularidad de este momento de Cuba empieza, si se quiere hablar de evidencias, por la dinámica y estado del movimiento de la población cubana. Marisol de Armas lo ha caracterizado como propio de una segunda transición demográfica (2010). Así es: la población cubana, desde 1978 se ha venido reproduciendo por debajo de los niveles de reemplazo, pero además, producto de la acción de políticas sociales bien encaminadas, la mortalidad infantil en 2010 bajó a 4,3 por mil nacidos vivos y la esperanza de vida es casi de 78 años, por lo que no es difícil deducir su inevitable impacto en la estructura y distribución de la población. Sin embargo, soluciones históricas que coadyuvaron al triunfo de la vida, nos presentan hoy otra cara contradictoria que no es más que un nuevo reto.

Sucede que no estamos creciendo virtualmente por una muy baja natalidad, en pocos años seremos incluso menos que hoy. Envejecemos de modo sustantivo y aparentemente inexorable y los saldos migratorios son desfavorables como país, al tiempo que, internamente, la distribución espacial de los recursos laborales se convierte en otro elemento de tensión.

Como el tema es el trabajo ante los cambios, el análisis se concentrará en los recursos laborales², en tanto y cuanto es el segmento de población más vinculado a lo que discutiremos y es también el que recibe como ningún otro los impactos culturales de trabajo generados por el reajuste que comenzó en los 90 del siglo pasado y continúa en esta primera década del actual.

² Cuando hablamos de recursos laborales (RL) estamos refiriendo *todas las personas que trabajan más los que pudieran hacerlo, descontados obvios requisitos físicos y mentales*. O sea, como lo indica su denominación, son los recursos poblacionales con que puede o pudiera contar la sociedad para el desempeño del trabajo.

Ahora bien ¿de qué cifra hablamos si pensamos en los efectivos de nuestros recursos laborales? Para este análisis que quiere enfatizar en la identificación de tendencias es preferible trabajar con los movimientos en que coinciden todos los analistas (Molina y colaboradores, 2003; Alfonso y León, 2006; Nerey y colaboradores, 2007 y Hernández y colaboradores, 2007) más que con los datos censales, ya distantes, o con encuestas que varían de semestre en semestre. Con esos presupuestos podemos observar que alrededor de un 60% de una población de alrededor de 11,2 MM de habitantes configura nuestros recursos laborales, estamos hablando de una cifra cercana a los 7,0 MM de personas. Realmente vinculados a la economía teníamos un poco más de 5 MM (5072000). En este orden cuantitativo se puede decir, desde ya, que estamos en un momento muy favorable de la evolución de nuestra población a juzgar por el bajo coeficiente de dependencia que todavía conservamos y que los demógrafos llaman bono demográfico³.

Sin embargo, según las proyecciones realizadas por Hernández y colaboradores (ONE-CEPD, 2006) este coeficiente potencial se elevará entre 2016 y 2025 hasta casi 1 (0,8 y 0,9) por efecto del envejecimiento de nuestros recursos laborales y la reducción de la natalidad, procesos que padecemos hoy, pero que tendrán su más contundente reflejo entonces, todo lo cual ha sido muy publicitado en los últimos tiempos en razón de la nueva Ley de Seguridad Social en la que se aumentó en cinco años la edad de jubilación en Cuba⁴. En fin, estamos disfrutando del llamado bono demográfico, pero eso solo se mantendrá por pocos años más, dadas las comentadas tendencias que propenden a su desequilibrio.

Otro rasgo también positivo es la composición sexoetaria de esos recursos laborales y un ejemplo es la participación femenina, la cual se ha elevado de un 35% en 2002 a un cálculo de 37% en 2006, casi 38% en 2008 y que seguiría aumentando hasta casi un 40% en el futuro inmediato en la tendencia de lo que va de siglo XXI. Aunque esa situación pudiera mejorar más aún más con una política más enfática con la atención a la tercera edad – problemática social de máxima centralidad en la Cuba de las dos próximas décadas- sin perder nunca de vista las capacidades y la calidad de los círculos o guarderías infantiles, es de suponer que a raíz de la reducción prevista de plantillas en el sector estatal de la economía, la participación laboral de la población femenina empeore, dado que el empleo estatal explica más del 80% del empleo femenino. Por otra parte la edad media de la población que trabaja se comportó en 2006 en los 39 años y llegará a ser de 44 en el 2025 por efecto de las tendencias comentadas del

³ Se habla de bono demográfico cuando se vive un momento de la evolución de la dinámica poblacional en que la dependencia de los que no trabajan respecto a los que si lo hacen asume valores mínimos.

⁴ De 60 a 65 años los hombres y de 55 a 60 años las mujeres.

envejecimiento, reducción de la natalidad, etc. en los cálculos de Hernández y colaboradores y según el Censo de 2002.

Una descripción más fina de la calidad de esos recursos laborales se consigue con el examen de algunos datos del último Censo:

Población mayor de 6 años/calificaciones seleccionadas/clases de edades

Cuba	País	Ob.Calif.	Pre-Univ.	Téc.Med.	Univ.	totales	% fila
Totales	10315916	180438	1436213	1244159	712672	2932072	28,42
Pob.30-59	4873653	91298	856243	821047	566669	2335257	47.91
% colum.	47,24	50.59	59.61	65.99	79.51	79.64	-----

Elaboración de J. L. Martín. Fuente: Censo Nacional de Población y Viviendas 2002. ONE

En este cuadro primeramente llama la atención que más de la cuarta parte de la población con más de 6 años tiene un nivel reconocido de calificación y/o capacitación y que cerca de la mitad tiene (o tenía en 2002) entre 30 y 59 años, una edad laboral donde coinciden edad y competencias laborales en términos presumiblemente armónicos. Parece particularmente significativo el número de graduados universitarios, casi el 80% de ellos en la edad referida, lo que presupone experiencia y alta capacidad de trabajo. También ilustra conocer dos datos adicionales y ajenos a esta tabla: a) es una población con 10.9 años de escolaridad media y b) el 28,3% de la fuerza de trabajo en Cuba estaba formada, ya en 2008, por científicos, profesionales o técnicos de nivel medio. (ONE, 2009).

Muchas otras lecturas pueden extraerse de estos datos, pero lo que no debe perderse de vista es cómo 11 o 12 años después de comenzada la crisis que conocemos como Período Especial se tenía ya un potencial laboral –demográficamente hablando- verdaderamente envidiable para cualquier país, cual es la primera y más difícil premisa de cualquier proyecto de desarrollo que se pretenda a escala general y una fortaleza indiscutible de la nación. En los años siguientes esta tendencia no ha retrocedido. Un dato de contundencia definitiva es corroborar que en el Censo 2002 se registró que un poco más del 10% de los jefes de hogares cubanos, con cifras virtualmente idénticas entre hombres y mujeres, tenía nivel universitario, que si se amplía con los que tienen media superior aprobada llega al 38%. (Franco y Alfonso, 2007). Esto se puede traducir en que una proporción sustantiva de los hogares cubanos reconoce al frente a una persona esencialmente instruida, lo cual nos permite suponer influencias domésticas propensas a la superación educacional.

En este mismo sentido, si tomamos como un indicador de calidad que involucra, tanto el nivel de instrucción y calificación como el carácter democrático en que se ha construido esa capacidad en Cuba, es que el 65% de los puestos de trabajo técnicos y de exigencia universitaria están ocupados por mujeres (ídem Franco y Alfonso).

En rápido resumen: tenemos una población apta para trabajar y calificada, que mayoritariamente lo hace, pues presenta un desempleo mínimo (1.5%, según Hernández y colaboradores, Op. Cit.) y con una tendencia a elevar la participación laboral femenina. Al decir de Nerey y colaboradores la ocupación seguirá creciendo hasta 2018, aunque a un ritmo menor cada quinquenio, de 2010 en adelante. A partir de entonces la disminución será sensible hasta el punto en que no podremos reproducir, no ya nuestra población en general –fenómeno que padecemos hace años- sino los que trabajan dentro de ella. Estamos, en suma, en un momento de claras oportunidades que es a su vez –y contradictoriamente- prelude de una situación complicada y difícil. Veámosla en mayor detalle:

Como se viene diciendo, con la palabra de reconocidos especialistas, la población de Cuba sufre un proceso de envejecimiento verdaderamente intenso: “A finales del año 2005, la población de Cuba alcanzó una edad mediana de alrededor de 35.9 años y una proporción de adultos mayores (personas de 60 años y más de edad) de 15,8 por ciento. Estas cifras hacen pensar en un perfil etario no diferente del que caracteriza a los países desarrollados del mundo, y similar a aquéllos que presentan otras naciones de América Latina continental (Argentina y Uruguay), al registrar 1,7 millones de adultos mayores en una población total de poco más de 11,2 millones de habitantes.” (Alfonso y León; 2007 pág. 5). Hay que decir que este proceso ha continuado, en 2008 el 17% de los cubanos era senescente (ONE, 2009) y Hernández Castelló afirma que en 2025 la cuarta parte de los cubanos tendrá 60 o más años (2010). O sea seremos el 2º país más envejecido del continente, después de Barbados y muy por encima de Argentina y Uruguay.

En ese proceso intervienen, según los mismos autores, los comportamientos de la fecundidad y la mortalidad, así como también las migraciones. Las dos primeras variables han venido decreciendo sistemáticamente, mientras que las migraciones –que tuvieron aumentos significativos en los 90`, producto de la crisis, en los 2000 ha tenido un ritmo más estable, aunque con valores absolutos significativos, según Aja (2007). De este proceso de envejecimiento resulta que hoy tenemos una situación, de algún modo ventajosa, pero a la vez comprometedor para el futuro, incluso a corto plazo, de la sociedad cubana.

Esto lo vemos mejor si, refiriendo los mismos autores, constatamos que “...es en Cuba donde se alcanzan los niveles más bajos de fecundidad en la región [América Latina]. En parte esto es debido a los cambios en los patrones de fecundidad asociados con el incremento de la participación femenina en la fuerza laboral, que se ha incrementado a más del 40 por ciento (ONE, 2005) pero también es debido a una transformación de los patrones de formación de las familias”. (Alfonso y León, op.cit. pag.5).

Lo que están diciendo los autores, con apoyo de cifras transparentes, es que las mujeres fértiles han venido reduciendo su disposición real a tener

hijos en razón de sus planes de vida y porque enfrentan fuertes tensiones en el plano de la vivienda -y de la economía para mantenerla, agrega este autor-. Todo esto genera un aumento de la población no activa económicamente, en razón de la edad, respecto a la población activa y aumentos sustantivos en las demandas asistenciales, en gastos de salud y seguridad social y en la dislocación de personas, potencial o realmente activas, hacia el cuidado de adultos mayores.

Un dato contundente que estos autores suministran es que Cuba ha pasado en 20 años (1986-2006) de un 11,3% de personas con más de 60 años a un 15,8%, o sea un aumento de más de cuatro puntos porcentuales (pp. 6-7 op.cit.). Los datos de 2008 alcanzan el 17%, como vimos. En suma, tenemos una población de numerosos y valiosos recursos laborales, pero al parecer impactada por el envejecimiento de la población y la reducción de la fecundidad, con peligro severo para la reproducción de la fuerza de trabajo y de la población misma. Pero estos no son los únicos procesos demográficos que afectan nuestros recursos laborales; las migraciones, tanto internas como externas han impactado con fuerza su distribución ramal y territorial, su cantidad y su calidad.

Por otra parte, trabajos que se pueden considerar recientes, aún cuando refieren mayormente datos del Censo de 2002, coinciden en la percepción de que los cambios en el terreno económico han impactado las migraciones y éstas últimas la distribución de la población, con los reacomodos de efectivos en torno a núcleos poblacionales con presencia en ellos de actividades económicas emergentes o beneficiadas con la política inversionista que ha acompañado a la estrategia asumida en los años 90, que hemos venido llamando desde hace una década *el reajuste de los 90* (Montes; Morejón y Santiso; Oliveros, 2007). También Arnoldo Oliveros, con sus búsquedas a escala del municipio saca a la luz elementos que a escala provincial se invisibilizan y que no hacen más que reforzar lo afirmado.

Para todos estos autores, lo que nosotros llamamos el reajuste y ellos refieren de diversos modos, ha ejercido un rol redistributivo de población en torno a los espacios que abrieron filones de resistencia y reacomodo tanto familiar como personal en medio de la crisis. Por eso tanto Montes como Morejón y Santiso (op.cit.) destacan el incremento de la población por vía esencialmente mecánica en La Habana (ahora Mayabeque y Artemisa) y Ciego de Ávila. La(s) primera(s) por su cercanía a la capital, donde está mucho más restringida la inmigración por vías legales⁵, y con carencia de fuerza de trabajo en su agricultura -la más productiva del país, ahora cooperativizada-. La segunda con un desarrollo turístico en el norte que ha dinamizado todo el eje Ciego-Morón-Cayo Coco. Los trabajos de Oliveros

⁵ Decreto Ley 217 de 1997.

refuerzan⁶ estas observaciones y en conjunto la idea de que las más importantes tendencias demográficas están vinculadas con los procesos sociales de mayor trascendencia, cuales son por supuesto aquellos que atañen la supervivencia y el desarrollo personal y familiar; las migraciones internas y el desplazamiento económico-espacial de los recursos laborales no son la excepción.

Por supuesto que también las migraciones externas impactan los recursos laborales y su dinámica. Lo que desde tiempos antiguos es una práctica recurrente, incluso promovida por el Estado en los tiempos de las primeras sociedades clasistas⁷ se presenta hoy como una exigencia del desarrollo, especialmente para los países centrales, a partir de la tendencia al decrecimiento y envejecimiento de sus poblaciones, con el consiguiente aumento de las demandas en el mercado de trabajo en determinadas áreas de su desenvolvimiento (Chamie; 2004). Lo común es “la búsqueda de una vida mejor” (Ndiaye; 2004), tanto para el que migra como para los que deja en el lugar de origen, al margen de otras razones migratorias como pueden ser las políticas, las étnicas o religiosas. De cualquier modo migraciones y remesas parecen ser rótulos de absoluto protagonismo en las tendencias del movimiento de la población y de sus vínculos con la economía.

Tal es el impacto del fenómeno migratorio, que después de diferentes discusiones y conferencias internacionales⁸ La Comisión Global de las Naciones Unidas sobre Migración Internacional, creada en 2003 ha elaborado un amplio programa de análisis de políticas en el terreno migratorio.

El autor comparte el criterio de Aruj que el costo de capital humano aparece como una transferencia que los países en desarrollo hacen a los países del primer mundo o a los nichos de desarrollo de otras regiones, lo cual “forma parte del proyecto de concentración de la inteligencia de los países centrales” (ibídem pág. 103). Los ejemplos que aporta la investigadora cubana A. Casañas (2006) refuerzan esta convicción: con datos como el que constituye la aprobación de visas H1- B que otorgan los Estados Unidos para profesionales o la convocatoria para optar por 20.000 visas para empleos en el sector informático dispuesta por el gobierno alemán.

Según Mármora (2002), tales procesos “son funcionales desde la perspectiva individual y sectorial de los países receptores, [pero] son disfuncionales en

⁶ Oliveros añade otro eje: Cárdenas- Matanzas-Varadero, que también crece, como otros ejemplos a escala municipal y generalmente vinculados a espacios de mayor reanimación económica.

⁷ Señala Marx que “... en los antiguos Estados, en Grecia y Roma, la emigración coercitiva que tomaba la forma de establecimiento periódico de colonias, constituía un permanente eslabón de la cadena social. Todo el sistema de esos estados se hallaba edificado sobre la determinada limitación numérica de la población, que no se podía superar sin someter a un peligro la existencia misma de la civilización antigua” (Marx y Engels, Obras, tomo IX. Pag.278 -en alemán-). Y todo ello era debido en este caso al bajo nivel de desarrollo de la producción de aquellos pueblos antiguos.

⁸ Conferencia sobre Población y Desarrollo (CIPD) celebrada en el Cairo en 1994, 92ª Conferencia Internacional del trabajo celebrada en Ginebra en junio del 2004.

términos de los costos de transferencia inversa de tecnología que representan, y de la limitación de recursos humanos necesarios para los países de origen”

En el caso de Cuba, un país del tercer mundo pero con indicadores de estructura socio-demográfica semejantes a los del primer mundo, resulta crucial la evaluación del fenómeno migratorio, especialmente en el aspecto que se refiere a la emigración de profesionales por cuanto golpea o puede golpear, al salir de toda regulación planificada del flujo, una de las fortalezas más visibles en la historia revolucionaria del trabajo: la formación profesional de nuestros recursos laborales.

El sociólogo cubano Antonio Aja, especialista en la temática, ha afirmado que “En la emigración desde Cuba, sea temporal o no, se aprecia la presencia de sujetos jóvenes y grupos de profesionales también jóvenes. En el caso de los profesionales, representan el 12% del total de esta emigración en el último lustro –subrayado nuestro-, lo que ubica a Cuba dentro de las corrientes migratorias actuales de robo y pérdida de importante capital humano”. Y concluye al respecto: “Se precisa evaluar las estrategias de enfrentamiento ante una erosión poblacional producto de la emigración, ya sea temporal o definitiva, de vital importancia para el futuro de la nación, que tome en cuenta los rasgos de edad, de género, profesional, técnico y selectivo por regiones del país”. Estamos pues, coincidiendo con Aja en el citado artículo, ante un proceso de exportación de fuerza de trabajo calificada que, a diferencia de otras exportaciones no genera dividendos para el país, más allá de las consabidas remesas, de las que mucho habría que hablar (Pérez, 2007), aunque existan estimaciones muy respetables (ídem Pérez y Barberia, 2007), pero lo que está claro, con cualquier monto que se le calcule, es que van esencialmente al consumo personal y solo muy indirectamente al consumo productivo, como parece admitir Barberia en op.cit.

De cualquier modo es inaceptable, desde todo punto de vista, que una dirección del plan nacional sea la salida de profesionales en espera del retorno de sus remesas.

Concluyendo este primer segmento de nuestro trabajo se puede decir que, desde el punto de vista del análisis de los recursos laborales, disfrutamos de un momentáneo bono demográfico acompañado de rasgos cualitativos altamente positivos; pero también sensiblemente amenazado por el envejecimiento – de suyo inseparable de la baja fecundidad- y por las migraciones, tanto internas como externas y, por tanto constituye un reto enfrentar esa dinámica en un entorno de cambio, así como a la inversa: emprender los cambios en el marco de esa dinámica sociodemográfica.

III. El reto de las relaciones de trabajo y de la cultura del trabajo.

Impresiona cada vez más obvia la necesidad de transformaciones radicales en el mundo del trabajo para alcanzar una realidad con rasgos al menos proclives

a las relaciones socialistas de producción que devinieron inherentes al proyecto cubano de nación. La actualidad laboral cubana evidencia disfunciones tales en la producción y en los servicios que coloca en un plano de absoluta perentoriedad el alcance de un nuevo estado de cosas en el mundo laboral cubano y, aunque las interpretaciones y, consecuentemente, las visiones estratégicas no sean idénticas entre decisores y académicos, lo necesario del cambio es consensual, incluyendo la opinión popular más extendida.

No solo es indispensable hacerlo para enfrentar los retos y aprovechar las oportunidades (que vimos no serán duraderas) inherentes a la dinámica de nuestros recursos laborales, lo es para que la sociedad esté en capacidad de autorregularse y pueda incidir conscientemente en su evolución.

Las investigaciones hablan de diferencias en la calidad del empleo que no dependen del desempeño, la cualificación o la importancia social de la actividad que lo justifica, sino del espacio económico de inscripción de ese vínculo laboral (Martín y colaboradores, 2000; Martín, 2007 y Palenzuela, Rodríguez y Martín, 2008); de este modo un maletero de un hotel -que, por otra parte, no es imposible que sea un profesional- puede tener ingresos y condiciones de trabajo muy superiores a un cardiólogo especializado en trasplantes de corazón, para ilustrarlo con ejemplos registrados.

Esta realidad remite a los conceptos de multiespacialidad y de espacios económicos⁹ que han trastocado, banalizado o abstraído, como un efecto tan nocivo como aparentemente inevitable del reajuste de los 90', los objetos de trabajo de numerosas organizaciones colocadas en espacios desventajosos, al tiempo que han segmentado selectivamente las condiciones físicas, económicas y sociales de trabajo.

Precisamente esas condiciones de trabajo presentan, incluso al margen de la multiespacialidad, la situación de más evidente disfuncionalidad en nuestra realidad laboral: La condición económica fundamental, cual es el cumplimiento de la función del trabajo como medio de vida falla por la insolvencia relativa de la moneda nacional que respalda el salario y por la insuficiencia u obsolescencia de los medios de trabajo; las condiciones físicas han sufrido serios deterioros en casi todos los espacios económicos y así las condiciones de los locales, de alimentación, vestimenta y calzado –no hablemos del componente estético- rara vez son adecuadas; las condiciones sociales siguen siendo incompletas e insuficientemente estructuradas porque no se garantiza ni potencia lo esencial: la realización de la propiedad social sobre los medios de producción. Solo se distinguen como excepción las cooperativas de

⁹ Esos conceptos salen de la interpretación de la realidad económica cubana tras el reajuste de los 90 que diversificó las formas de propiedad, reconoció la doble moneda e hizo un primer intento de descentralización posteriormente muy limitado para de por tensiones financieras y prácticas de dirección tradicionales. De todas formas quedaron diferentes espacios económicos: el mixto, el cooperativo, el estatal reanimado y el no reanimado, el privado y el residual. Martín y colab.2000.

desempeño exitoso –generalmente de cultivos varios- donde la implicación de los trabajadores es sugerentemente ostensible.

En el plano de las relaciones de trabajo (que junto a los objetos de trabajo y las condiciones de trabajo definen la naturaleza del trabajo como proceso social) las investigaciones, incluso algunas que anteceden el llamado Período Especial, hablan de una clara infuncionalidad del sistema de relaciones sociales de trabajo (SRST)¹⁰ en nuestras empresas y en general en nuestras locaciones laborales. Primeramente al no coincidir la demanda de los contenidos de trabajo con las competencias de quienes los asumen, y no ya en términos de calificación, sino en términos de capacidad demostrada. Cuando esto sucede el trabajo como sistema de relaciones sociales pierde posibilidades de estructuración, pues personas, medios y formas de cooperación están dispuestos del modo que menos se aprovecha las posibilidades de cada uno.

Este desencuentro ocurre por problemas de diseño, de aseguramiento logístico, de organización y de exigencia de los procesos de trabajo y –para el caso de los puestos de dirección- por introducción volitiva de patrones de selección ajenos a la misión económica y social para la que se escoge al cuadro, suponiendo, sin fundamento alguno, que la confiabilidad política tiene ínsitas competencias técnicas o administrativas.

En los últimos años se ha añadido la poca disposición a ocupar cargos de muchos potencialmente idóneos e incluso preparados para dirigir, habida cuenta la poca autonomía de que disponen, la dificultad de controlar estructuras y personas con serios vicios de conducta y la virtual ausencia de canales honorables de estimulación o de retiro.

En segundo lugar las investigaciones reiteran la no coincidencia de las motivaciones laborales de los trabajadores con los sistemas de gratificación y sanción que existen. Cuando esto ocurre los sistemas de relaciones de trabajo van perdiendo de modo creciente su capacidad de control sobre la conducta de individuos y grupos. La estimulación tiene esa función en el sistema, es su mecanismo homeostático. Esto nunca se ha visto así, por eso se confunden condiciones de trabajo con estímulos, sobre todo cuando son poco frecuentes. Asimismo los sistemas desconocen diferencias grupales básicas, como las que puedan existir entre jóvenes y adultos o adultos mayores, mujeres y hombres y todas las que sigan. Se premia, poco y mal, a destiempo y no pocas veces a

¹⁰ Un Sistema de Relaciones Sociales de Trabajo (SRST) se estructura en el mecanismo de delimitación de competencias laborales, se controla o equilibra en el mecanismo de estimulación y funciona socialmente en el de participación. Claro que así enunciado hablamos del SRST en el socialismo. En otras formaciones económico-sociales se enunciaría como el mecanismo de ratificación de propiedad, como puede ser la esclavista, la capitalista, etc. En el capitalismo avanzado han comprobado los efectos positivos de la participación; pero por eso mismo la manipulan y la simulan, de manera de preservar para ellos el control real de los medios de producción y convertir en plusvalía hasta los sentimientos y el amor al trabajo de la gente.

supuestos desempeños “integrales” que no pasan de abstractos y sobre bases no consensuadas ni avaladas por ninguna consideración seriamente regulada. También –y esto es lo esencial- en nuestros centros de trabajo y colectivos falla la implicación y el compromiso de los trabajadores por incumplimiento del principio de realización de la propiedad social sobre los medios de producción. Cuando esto pasa el sistema de relaciones sociales de trabajo pierde funcionalidad social porque no ratifica a la clase y a los grupos sociales que rigen la sociedad en la detentación de la propiedad de los medios fundamentales de producción.

Visto en sus diferentes dimensiones el estado de la participación de los trabajadores en la dirección se puede describir así: *la emulación*¹¹ es una formalidad ajena a la misión de cada centro, se ve como tarea sindical, no como responsabilidad básica de la organización laboral y de todos sus institutos (administración, sindicato, organizaciones políticas o profesionales y posibles grupos focales); *la iniciativa y la creatividad* se atiene a lo técnico, jamás a lo organizativo y menos al movimiento estratégico de la organización, no se premia o se premia mal, no se incentiva ni establece linaje laboral de otro modo que no sea espontáneo, de hecho –y pretendidamente como evitación del nepotismo-, se renuncia muchas veces a verdaderas tradiciones de competencias familiares o personas afines; *la dirección como función especializada* de trabajo se ejerce en función del control externo, no de la misión y visión de las organizaciones y, por último, *la participación directiva de los trabajadores* es formal, tanto más incómoda a los directivos cuanto incisiva y aguda y frecuentemente manipulada. Se ve como una cesión de poder.

En suma: aquí es donde perdemos la ventaja comparativa del socialismo y no la convertimos en ventaja competitiva, nuestros trabajadores no actúan como dueños porque no se sienten dueños y no se sienten dueños porque no lo son en la realidad constatable de nuestras relaciones de trabajo.

La subjetividad laboral prevaleciente en nuestras locaciones no distingue al trabajo como un valor que se corresponda con la realidad actual, sino con otros tiempos y referencias, las que son a veces remotas o propias de un futuro impreciso. La deshonestidad y las prácticas de resistencia se han hecho naturales y hasta adquieren la apariencia de comportamiento lógico a seguir ante procederes que priorizan el control formal por sobre el resto de las funciones de dirección.

Esa virtual cultura de dirección caotiza finalmente lo que pretende controlar por falta de definición u omisión del nivel institucional u organizacional de decisión y ausencia de implicación colectiva con el objeto social de las entidades.

Se ha entronizado la práctica de organizar el trabajo en razón de los intereses y comodidades de los que lo realizan, no de la naturaleza de la misión ni de las necesidades de quienes reciben el bien, el servicio o los valores que se

¹¹ Es la competencia por el mejor desempeño que se lleva de modo más o menos explícito y formalizado en todos los colectivos de trabajo de propiedad estatal, mixta o cooperativa.

generan. La chapucería y el mal gusto se han incorporado a nuestra cultura del trabajo en los más disímiles desempeños y la desidia adquiere legitimidad por la aparente imposibilidad de cambiar las cosas.

En esta lógica socio-sistémica nuestras organizaciones laborales, en las que más de una vez hemos visto imperar el libertinaje, solo rara vez son emporios de la libertad que el socialismo significa.

Nuestra empresa socialista ha tenido en el tiempo mayores y menores, más formales o más reales vínculos con la comunidad. No se ha observado en eso una línea coherente, pues lo que a veces se ha presentado y defendido como forma de solidaridad orgánica, otras veces se presenta como desvío de recursos o prácticas ajenas al objeto social, señal de un diseño incompleto con escasa interiorización y reconocimiento en el nivel empresarial.

Tan errado sería subestimar o minimizar las contradicciones identificadas por la indagación científica como simplificarlas con una lectura apocalíptica o escéptica, pues también se han constatado e identificado fortalezas indiscutibles y excepcionales en el mundo laboral cubano. Primeramente lo ya expuesto sobre la calidad de nuestros recursos laborales. Pero al margen de cifras y proporciones: la investigación y la observación común han constatado que en los trabajadores cubanos hay reservas de eficiencia muy apreciables, valores que tal vez en otro lugar son puro y vago recuerdo.

Gerentes extranjeros han identificado a los cubanos como “hackers” en sus desempeños y declaran que harían lo posible por mover algunos de ellos como staff en los sucesivos encargos que reciban de sus casas matrices. También de ellos se ha recogido el asombro y la admiración por la disposición heroica de nuestros trabajadores ante situaciones extremas, como es el caso de mantener funcionando dignamente un hotel en medio de una alarma ciclónica, algo de lo que a todos nos sobran ejemplos en muy diversos casos.

Nuestros trabajadores tienen una clara y sostenida disposición al cambio, potencialidades participativas enormes, sobre todo en los profesionales y en los jóvenes de ambos sexos. Numerosas experiencias de cambio, generalmente incompletas o parciales, han tenido aún así un éxito notable y promisorio. La inmensa mayoría de los cuadros administrativos empresariales, sobre todo de la industria, tienen una elevada competencia, altas condiciones morales y revolucionarias y aptitudes para desempeños mucho más cercanos que el que logran hoy al desiderátum laboral de nuestro proyecto nacional.

Queda claro no obstante, que el trabajo entre nosotros no ha sido concebido como un sistema de relaciones sociales. Pero el sistema siempre se forma por la misma naturaleza de las relaciones sociales en el trabajo, ya que siempre que hablamos de trabajo hablamos de un proceso de cooperación. Tenemos entonces un SRST de facto que podemos representarlo como una extraña suma vectorial de lo que se ha hecho bien y mal, lo que no se ha hecho y lo que se ha deshecho. Sucede además que toda cultura del trabajo tiene su asiento en un SRST cuando fija en algún grado apreciable formas de hacer, pensar y transmitir la experiencia de trabajo; de esta suerte nuestra(s)

cultura(s) del trabajo en Cuba está(n) marcada(s) por estas imprevisiones, imprecisiones e improvisaciones.

Este desencuentro ha impedido la emergencia del verdadero milagro económico y social que todavía puede llegar a ser Cuba, pues la conversión de nuestra enorme inversión humana—que no es un fracaso en lo absoluto, sino todo lo contrario- en crecimiento material y espiritual ha quedado por debajo de las posibilidades y, sobre todo, por debajo de nuestras necesidades y de lo que espera y merece nuestro proyecto. El nivel de integración social que expresa el vínculo entre individuo y sociedad queda incompleto o vacío por infuncionalidad de las interfases que lo anteceden.

Así pues queda como un reto a nuestra capacidad el que podamos construir en paralelo un modelo económico y de relaciones laborales que ponga las cosas en su sitio y nos sitúe a todos en el lugar que realmente debemos ocupar, entregando lo que es deber y recibiendo según seamos capaces de merecer. Solo así podríamos hablar de integración social en el sentido que antes adelantamos.

IV. ¿Qué hacer? Economía solidaria para la integración social.

La transformación del trabajo exige a su vez transformaciones en el modelo o más bien en el modo más o menos distinguible que se ha ido entronizando en la conducción económica de nuestra sociedad y eso es lo que pretenden los Lineamientos de la Política Económica y Social que están a debate en todas las bases laborales y comunitarias del país, como parte de los quehaceres del próximo Congreso del Partido Comunista de Cuba¹². Algo se adelantó de su contenido en las primeras páginas y no es el caso debatirlos en este escrito. Baste decir que recoge propuestas que venimos propulsando hace años los estudiosos del trabajo, de la economía y de la política, aunque ni todas ni como todos quisiéramos. De cualquier modo este artículo no se detendrá en lo que sería un enorme capítulo.

También a escala institucional se demandarían cambios profundos, por ejemplo en el caso de los sindicatos, pero tampoco será el caso de tratarlos aquí por pura racionalidad en las dimensiones de este escrito. La dirección de este artículo será la conjunción de los problemas del trabajo como proceso con la población como instancia contentiva de lo social. O sea, al tratar de definir lo que debemos hacer se hará en el sentido de lo que atañe a los recursos laborales y en lo que los procesos de trabajo impactan las dinámicas de la población, con una dirección integradora o no.

¹² En un país como Cuba esa es la reunión más importante del Partido, del Estado y de la sociedad en su conjunto. Se traza la línea a seguir en el desarrollo económico, en la política, en el desarrollo social y cultural, se actualiza la visión de país a que ha llegado el consenso social y se norma el monitoreo de los acuerdos tomados.

La idea es la siguiente: la realidad del trabajo en Cuba en estos prolegómenos del cambio impacta la dinámica de los recursos laborales y es impactada a su vez por ella. Así, la infuncionalidad de las relaciones de trabajo indefinición de los planes de vida de las personas y las estrategias de desenvolvimiento familiares. Cuando eso ocurre, en condiciones de un nivel educacional y de una tradición de integración social más o menos responsables, los ideales reproductivos se supeditan a las posibilidades particulares de evasión del marco contradictorio general y abre posibilidades a que se resientan los nacimientos que van reduciéndose hasta el mínimo que permiten las condiciones.

Lo decisivo es la definición de la propiedad. En los países centrales, la propiedad es cada vez más privada y la producción y el trabajo cada vez más sociales o socialmente escaso y excluyente este último. El resultado poblacionalmente hablando es parecido, a pesar de las diferencias del desarrollo económico.

En Cuba, la infuncionalidad del modelo económico de facto que aún padecemos ha venido convirtiendo la propiedad de todos en propiedad de nadie y hemos llegado al mismo punto. Un cambio sustantivo difícilmente garantizaría una reversión total de estas conductas, pero abriría las puertas como ahora no sucede a un mayor acercamiento entre la conducta y el ideal reproductivo de las familias cubanas. Lograr algo así es una premisa insoslayable, por más que no resulte en un efecto automático, ni mucho menos a corto plazo, de aumento de la natalidad.

Los problemas que hemos venido examinando afectan, sobre todo a los más calificados y experimentados, a los que saben, quieren y pudieran trabajar mejor. Buena parte de ellos tienen edades avanzadas. El envejecimiento de nuestra fuerza laboral —que por lo pronto y hasta un determinado tiempo será una fortaleza— no tendría que amenazar el futuro con la fuerza que lo hace si la experiencia, el mejor desempeño y la mejor y mayor competencia fueran privilegiados en cuanto a la estimulación, la participación en la dirección y en cuanto al aprovechamiento de la mejor capacidad social de trabajo.

Privilegiar el mejor desempeño real y potencial, atender con toda seriedad y científicidad la correspondencia entre competencias y demandas de los contenidos de trabajo restauraría y continuaría desarrollando la mejor cultura del trabajo y sería disuasiva respecto a conductas migratorias de cualquier alcance que hoy diezman parte de nuestros mejores efectivos o los recolocan espacial y ramalmente con desmedro del interés social. Se trataría siempre, en este caso de privilegiar las fortalezas, concentrar los esfuerzos y esperanzas en ella y no en las debilidades.

En términos más concretos y a escala macrosocial, el Estado debe abandonar su rol de empleador universal y concentrarse en lo estratégico y en lo puramente administrativo o regulatorio, cual es su papel. El salario y el empleo deben descentralizarse, como las políticas de estimulación. El desempeño empresarial u organizacional, en manos de los colectivos y en un marco de

conurrencia socialista –que sería algo semejante a un mercado solidario, por supuesto, impensable fuera del socialismo- determinaría la mejor o peor suerte de cada colectivo y de sus miembros, a partir de la eficiencia y la eficacia de su quehacer. También a este nivel debe asegurarse la mejor estrategia de vínculos entre las bases laborales y la ciencia y la técnica en todas sus ramas, como la relación más constructiva entre el desarrollo a escala societal y el desarrollo local.

En los niveles mesosociales (sectores, ramas, territorios) se deben precisar competencias decisionales, ideales y patrones de desempeño –sobre bases de normas tensas-, políticas sectoriales de atención y apoyo a grupos funcionales como los trabajadores de mayor edad, los jóvenes, las mujeres, los trabajadores clave de las entidades, etc. También a este nivel se deben desarrollar las políticas de gestión colectiva y participación calificada en la toma de decisiones, de incorporación de buenas prácticas de calidad y desempeño y de conexión entre economía y comunidad; de este modo se irá configurando una empresa ciudadana, ambientalmente responsable y comprometida con el desarrollo humano, al tiempo que eficiente y eficaz.

En el nivel microsociales, donde está la empresa o la locación de trabajo, se deben diseñar los perfiles de los puestos de trabajo y las matrices de competencias, para mejor acoplar unos y otros, se debe concretar progresivamente la autoridad prevaleciente del colectivo y los convenios colectivos, los acuerdos con la comunidad en todas sus aristas, los planes de atención concretos a grupos funcionales y se deben llevar a escala personalizada los objetivos de una economía solidaria y socialista. Se trata aquí de potenciar el rol de las redes sociales que se han formado a escala de los centros de trabajo, de la comunidad, de los oficios y competencias, de tradiciones de desempeño que son un reservorio de potencialidades.

Como vemos, se trata de desarrollar la empresa solidaria, dentro de una economía socialista¹³ o recolocar la empresa socialista dentro de una economía solidaria, que esté tan orientada a la eficiencia y a la eficacia económica como a los resultados sociales, comunitarios y humanos de su quehacer. Ese es el camino que distinguimos para que armonicen las dinámicas del trabajo y de la población. Porque eso y no otra idea es la que nos lleva a la integración social.

Solo es posible la integración social si el individuo y la sociedad pueden marchar de consuno, pueden concertar sus intereses y sus estrategias. Es esa concertación, que no excluye la contradicción, sino que la gerencia y la

¹³ El autor ve perfectamente posible que el quehacer económico descansa en la autoridad del colectivo de trabajo, sobre la base de la propiedad social sobre los medios de producción, donde se concilie la planificación empresarial con la central y con los planes de desarrollo local, donde se priorice el logro de la calidad en los desempeños, procesos y productos y en las personas que participan en el proceso. Una economía solidaria genera empresas responsables con el medio ambiente, con la comunidad y con las personas que moviliza o para quienes trabaja y todas las condiciones para esa aparente utopía las tenemos en Cuba.

aprovecha para el desarrollo, la que garantiza una integración autónoma y consciente a la sociedad, lo cual no será hija nunca del paternalismo o de trasnochadas imágenes del pueblo, tal y como lo pintan los que se ven fuera de él. Se trata de trabajar con responsabilidad, con total compromiso con su dimensión humana para que la integración resulte, no se imponga ni se imposte.

Y es que el momento de cambio que vivimos, con todos los retos que levanta, como proceso en sí mismo, es también una oportunidad de integración social para los cubanos y cubanas en este minuto en que comenzamos la segunda década del siglo XXI, como dijera Rafael Alberti: "...con el inédito asombro de crear..." una vez más en nuestra historia.

JLM. febrero, 2011

Bibliografía

- Alfonso, J.C. y León, M. 2007.El envejecimiento en Cuba. Características generales. Informe de Investigación. Centro de Estudios de Población y Desarrollo, ONE.
- Alfonso, M. 2009. La singularidad de la segunda transición demográfica cubana. Tesis de Grado en opción al grado de Dr. en Ciencias Económicas. CEDEM UH, La Habana –pendiente de publicación-.
- Aja, A. A. La emigración de Cuba hacia el exterior. Anuario del Centro de Estudio de las Migraciones Internacionales, Universidad de La Habana, 2007.
- Aruj, J. Migración internacional ¿hacia dónde nos dirigimos? Tomado de: Migración internacional y desarrollo. Exposición de mesa redonda. UNFPA. New York. 12/10/04. 2004.
- Barbería, L. 2007.Remesas a Cuba: una evaluación de las medidas políticas gubernamentales de Cuba y Estados Unidos. En La economía cubana a principios del siglo XXI; Domínguez, Pérez y Barbería editores. Colegio de México; The David Rockefeller Center for Latin American Studies y Harvard University; México D.F.
- Carnoy M. 2001. El trabajo flexible en la era de la información. Alianza Editorial, Madrid.
- Casañas, A. 2006. La emigración de profesionales desde el país que la emite. Anuario del Centro de Estudios de las Migraciones Internacionales. Universidad de La Habana.
- Castells, M. La era de la Información. Economía, sociedad y cultura. Publicación en copia fotostática dentro del Manual de Maestría en Sociología

de las Universidades de La Habana y U. Autónoma de Barcelona. Julio de 1998.

-Chamie; J. Migración internacional ¿hacia dónde nos dirigimos? Tomado de: Migración internacional y desarrollo. Exposición de mesa redonda. UNFPA. New York. 12/10/2004.

-Franco y Alfonso, 2007. El perfil sociodemográfico de los hogares cubanos. Análisis por territorio. Informe de Investigación. Centro de Estudios de Población y Desarrollo. ONE.

-García A. Población y economía en la Cuba actual. Ponencia. Ponencia. En C D Taller Internacional América Latina y el Caribe: retos sociodemográficos del siglo XXI; febrero 2007. ISBN 959-282-042-2.

-H. Hernández E. Añé L. Granda, J.y Frómata E. 2006 Impacto de las variaciones de la PEA y la PNEA en la Seguridad Social. Centro de Estudios de Población y Desarrollo, Oficina Nacional de Estadísticas. Informe de Investigación.

Hernández Castelló, R. (2010). Transición demográfica y envejecimiento de la población (en) Cuba: Población y desarrollo. CEDEM, UH; UNFPA. La Habana.

Hopenhayn, M. 1988. El Trabajo: Itinerario de un concepto. PET. CEPANUR. Santiago de Chile

-Mármora, L. 2002.Las políticas de migración internacional. Edit. Paidós. Buenos Aires.

-Martín J.L. y colaboradores. 2000. Reajuste y Trabajo. Fondos del CIPS. La Habana.

------. 2003. El Reajuste de los 90 y sus consecuencias para el trabajo en La Sociedad cubana. Retos y Transformaciones. CIPS. La Habana Ciencias Sociales.

------. 2009 Población, Cultura del Trabajo y Turismo. CEDEM, CLACSO, (pendiente de publicación).

-Marx y Engels, 1972.Obras, tomo IX. Ed. Verlag, Berlín -en alemán-.

Molina, J.; Bueno E. y Valle G. 2003 Los Recursos Laborales y su utilización productiva. Informe de Investigación. Centro de Estudios Demográficos, U H, La Habana,.

-Montes; N. Urbanización, migraciones y dinámica poblacional en Cuba por tipos de asentamientos y territorios. Ponencia. En C D Taller Internacional América Latina y el Caribe: retos sociodemográficos del siglo XXI; febrero 2007. ISBN 959-282-042-2.

-Morejón y Santiso; La migración interna en el censo cubano de 2002. Ponencia. En C D Taller Internacional América Latina y el Caribe: retos sociodemográficos del siglo XXI; febrero 2007. ISBN 959-282-042-2.

-Nerey B. y colaboradores, 2007 Análisis de las variables fundamentales que determinan el empleo en Cuba. Informe final. Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo. La Habana,.

-Naciones Unidas, Reporte de la Reunión del Grupo de Expertos de Naciones Unidas sobre Derechos de las personas envejecientes. Berlín, mayo, 2009. Publicaciones de Naciones Unidas.

-----Reporte de la Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento, Madrid, 8-12 Abril, 2002 publicado por Naciones Unidas (traducción de los autores).

-Ndiaye, N. Gestión de la migración en beneficio de todos. Tomado de: Migración internacional y desarrollo. Exposición de mesa redonda. UNFPA. New York. 12/10/04.

-Oficina Nacional de Estadísticas. Censo Nacional de Población y Vivienda, Cuba, 2002.

-----, 2006, Anuario Estadístico.

_____; 2009. CD La población cubana.

-Oliveros, A. Análisis espacio-temporal de la dinámica demográfica de Cuba. Ponencia. En C D Taller Internacional América Latina y el Caribe: retos sociodemográficos del siglo XXI; febrero 2007. ISBN 959-282-042-2.

Obaid, , T. A. Discurso de Apertura de la Conferencia Internacional sobre "Migración internacional y desarrollo". UNFPA, New York. 12/10/04.

-Palenzuela, P. ; Rodríguez, P. y Martín J.L. 2005. "Culturas del trabajo, modelos gerenciales y niveles de satisfacción de los trabajadores cubanos y de sus empresas españolas en el sector turístico de Cuba". Universidad de Sevilla. Pérez, E. La situación actual de la economía cubana y sus retos futuros. En --La economía cubana a principios del siglo XXI; Domínguez, Pérez y Barberia editores. 2007.Colegio de México; The David Rockefeller Center for Latin American Studies y Harvard University; México D.F.

-Taran, P. Trabajo decente, migración de la mano de obra: nuevos desafíos en el siglo XXI. Tomado de: Migración internacional y desarrollo. Exposición de mesa redonda. UNFPA. New York. 12/10/2004.

Velázquez, F. 1978. Diccionario Laboral. Edición personal. Hato Rey, Puerto Rico.

Watson T. 1995. Trabajo y sociedad. Editorial Hacer. Barcelona.