

Estabilidad laboral. Desafíos de la empresa estatal cubana para el desarrollo local

Job stability. Challenges for Cuban state-owned enterprises in local development

Yuri Fernández Capote¹ (yurif@unica.cu) (<https://orcid.org/0000-0002-9540-4301>)

Roberto Mejías García² (robertomejiasgarcias@gmail.com) (<https://orcid.org/0009-0003-6523-0456>)

Vivian Espinosa Rodríguez³ (vivian@cepil.co.cu) (<https://orcid.org/0000-0003-3902-5718>)

Resumen

En la conceptualización del modelo económico y social cubano se reconoce a la empresa estatal como forma económica fundamental. En este sentido, se deduce su rol protagónico frente a otros actores del desarrollo local. La estabilidad laboral figura entre los intangibles del capital humano que pueden comprometer su desempeño. El comportamiento de las variables sociodemográficas, migratorias, administrativas y legales, estimulan no pocas reflexiones en torno a las prácticas empresariales y los desafíos contemporáneos del desarrollo local. En este sentido, este artículo tiene como propósito caracterizar la estabilidad laboral en la empresa estatal cubana mediante el comportamiento de las variables mencionadas, para la identificación de límites y posibilidades de contribución al desarrollo local. El análisis de documentos oficiales y la revisión bibliográfica brindaron acceso a los datos sobre los que se fundamentaron los análisis presentados. Los resultados muestran un deterioro de la estabilidad laboral marcado por el comportamiento de las variables descritas, que limitan a la empresa estatal cubana frente a los desafíos del desarrollo local. Se concluye que existe necesidad de políticas macro y microeconómicas que contengan la regresión en torno a la estabilidad laboral en la empresa estatal.

Palabras clave: Empresa estatal, estabilidad laboral, desarrollo local, ciencias económicas.

Abstract

In the conceptualization of the Cuban economic and social model, the state-owned enterprise is recognized as a fundamental economic form. In this sense, its leading role relative to other actors in local development is deduced. Job stability is among the intangible assets of human capital that can compromise its performance. The behavior of sociodemographic, migration, administrative, and legal variables stimulates considerable reflection on business practices and the contemporary challenges of local

¹ Máster en Dirección. Profesor Auxiliar en la Dirección de Preparación y Superación de Cuadros. Universidad de Ciego de Ávila (UNICA). Ciego de Ávila, Cuba.

² Licenciado en Derecho. Aspirante del Programa de Maestría en Dirección. Universidad de Ciego de Ávila (UNICA). Ciego de Ávila, Cuba.

³ Máster en Dirección. Directora de Capital Humano en la Empresa CEPIL. Ciego de Ávila, Cuba.

development. The purpose was to characterize job stability in state-owned enterprises through the behavior of sociodemographic, migration, administrative, and legal variables for the identification of limits and possibilities of contribution to local development. The analysis of official documents and a bibliographic review provide access to the data that support the analyses related to job stability in state-owned enterprises. The results show deterioration in job stability marked by the behavior of the described variables, which limits state-owned enterprises in the face of local development challenges. The conclusion is that macroeconomic and microeconomic policies are needed to contain the regression of job stability in state-owned enterprises.

Key words: State-owned enterprise, job stability, local development.

Introducción

El desarrollo local (DL) abarca perspectivas de análisis que trascienden su tradicional y ponderada dimensión económica-productiva (Capote, 2022). Durante los últimos años se diversifican las miradas socioculturales, ambientales y político-legales o administrativo-institucionales (Muguercia *et al.*, 2023). La complejidad del DL, exige diferenciar la acepción multidimensional más amplia, de aquella específica y fragmentada, que resulta de sobrevalorar solo uno de sus componentes, lo que deriva en clasificaciones existentes del DL económico, sociocultural, ambiental, institucional, entre otras.

La legislación vigente en Cuba (Consejo de Ministros, 2021), reconoce el carácter multidimensional y la necesaria articulación de los actores ante las potencialidades endógenas que tributan a la satisfacción de necesidades de la población para el progreso a escala local, territorial y nacional.

La historia remonta el origen del concepto a las décadas del 70 y 80 del siglo pasado, cuando deviene en alternativa dinamizadora de las economías limitadas por la centralidad decisonal y el burocratismo gubernamental (Hernández y Jiménez, 2023). La apuesta inicial por actores no convencionales para potenciar recursos endógenos, explica el protagonismo atribuido a emprendedores y nuevas formas de gestión en el contexto económico-productivo actual del DL.

La crisis multidimensional de la economía y empresa estatal cubana (Zipitría y Díaz, 2024), se une al crecimiento sostenido de las micro-pequeñas y medianas empresas-MIPYMES privadas (43,9%), en una estructura productiva donde la empresa estatal representa apenas el 15,6%, para configurar un escenario favorable a la reproducción de la gestión del DL enfocada en actores emergentes, con mayor acceso a finanzas frescas, aunque de aportes muy inferiores (16% del PIB) frente a la empresa estatal perfeccionada (84% del PIB) (ONEI, 2024).

Se deduce el desempeño de los actores no estatales y la contribución de los proyectos de desarrollo local (PDL) propiamente económico-productivos (comprometidos con bienes y servicios comercializables para el beneficio local, a diferencia de otras

modalidades de PDL socioculturales, ambientales institucionales o de investigación y desarrollo), no superan el aporte de la empresa estatal.

Por esta razón, es tarea de primer orden reivindicar el protagonismo de este actor económico, mediante reestructuraciones macro y microeconómicas. Actualmente, se requiere una mayor participación de las empresas estatales en los más de 1 730 PDL en ejecución (58% manufactura y 24% servicios) (Torres, 2025). En tal sentido, se ha descrito como cuestión clave la creación de capacidades humanas, cognitivas, científicas y tecnológicas, debido al papel determinante del potencial humano en esta y otras formas de gestión (Núñez *et al.*, 2021).

Sin embargo, la preparación no es el único desafío. Las variables sociodemográficas, migratorias y administrativo-legales, comprometen cada vez más la estabilidad laboral (EL) del talento, lo que constituye un riesgo adicional para el DL.

El objetivo de ese artículo fue caracterizar la EL en la empresa estatal mediante el comportamiento de las variables sociodemográficas, migratorias, administrativas y legales, para la identificación de límites y posibilidades de contribución al desarrollo local. Para ello, el lector descubre una estructura por epígrafes que inicia con referentes teóricos sobre la EL en la empresa, seguidos de los aspectos metodológicos, para acceder a los resultados sobre las variables analizadas.

Estabilidad laboral y empresa. Referentes históricos y conceptuales

La incorporación del término EL al campo científico no está sujeta a una obra o autor específico. Indistintamente fue tratada desde la economía clásica, la sociología y la jurisprudencia, con nociones intuitivas previas que permiten una definición y uso más preciso hacia las primeras décadas del pasado siglo, con expansión notable entre los años cincuenta y setenta. En el ámbito administrativo, tiene antecedentes en los principios propuestos por las teorías clásicas, desde que Fayol alertara de los costos asociados a la fluctuación del personal.

En su acepción simple se refiere a la seguridad y permanencia en el trabajo o tarea, o sea, la garantía de mantener el empleo de manera continua y segura, sin riesgo inminente de despido injustificado o repentino. La interpretación moderna la entiende como compromiso a largo plazo. No se trata simplemente de garantizar un puesto de trabajo vitalicio, sino de crear un entorno donde el empleado se sienta valorado, tenga oportunidades de desarrollo profesional y contribuya significativamente al éxito, en una relación de beneficio mutuo.

Por esta razón se le asocian:

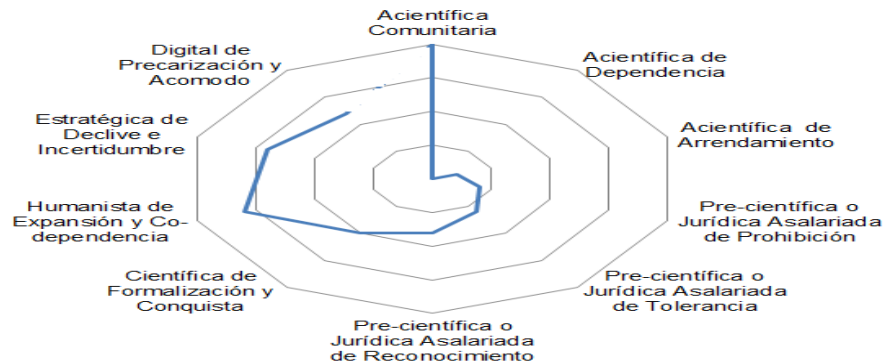
- 1) Los contratos indefinidos o indeterminados.
- 2) El respeto a derechos laborales y ciudadanos.
- 3) La protección contra despidos injustificados.
- 4) Las oportunidades de desarrollo profesional.

- 5) El ambiente de trabajo positivo.
- 6) El reconocimiento y recompensa por el trabajo.
- 7) La flexibilidad y equilibrio vida-trabajo.
- 8) La comunicación abierta y transparente.
- 9) La justicia y equidad.

Esta comprensión de la relación entre empleados y empleadores, necesitó varias etapas de conquistas y retrocesos en materia de derechos laborales y cívicos. La figura 1 las resume.

Figura 1.

Radar de expansión según conquistas por etapas de EL.



Fuente: Elaboración propia de los autores (2025).

La etapa acientífica constituye la más crítica, al pasar de totales garantías en la fase comunitaria, hacia la pérdida total de inclusión y permanencia colectiva en la fase esclavista, para luego recuperar mínimas garantías con la aplicación del arrendamiento.

La etapa pre-científica, con un ascenso sostenido de sus fases asalariadas hasta el reconocimiento de los derechos laborales por el estado y las etapas científica y humanista con las mayores conquistas en este sentido, describen la expansión de la EL hasta producirse la contracción estimulada desde la década de los 80 por el neoliberalismo y las reiteradas crisis. Lo que condiciona el escenario actual marcado por la digitalización con incremento de la precarización laboral (Boza, 2014; Llanos *et al.*, 2023).

Tras la superación de la pandemia COVID-19, con fuerte impacto en las relaciones de producción, se introducen los términos de “empleo decente”, “flexiseguridad” y “empleabilidad”, que naturalizan las pérdidas en el terreno de la protección, igualdad y seguridad social, que reafirma el modelo neoliberal de la EL y con ello, la asimetría relacional. Esta última, con claras ventajas para el empleador en detrimento de las garantías del empleado (Lam, 2021; Llosa *et al.*, 2024).

Aunque con notables diferencias (Lam, 2024), Cuba no escapa a la influencia de esta desregulación en el ámbito laboral global. Actualmente, la seguridad del empleo “se ha reducido respecto a décadas anteriores, especialmente en cuanto a garantías salariales frente a interrupciones y oportunidades de reubicación en procesos de disponibilidad” (PNUD y CIEM, 2021, p.61).

La empresa estatal cubana, con una rica historia en materia de protección laboral desde el triunfo revolucionario de 1959, introduce el subempleo en la década de los noventa con el denominado período especial de la economía cubana (Alhama, 2020), acumula hasta hoy ineficiencias en la optimización de estructuras de cargos y talentos con perfil amplio. Situación que coloca la encrucijada entre la reestructuración y el costo de EL asociado.

El análisis de las variables sociodemográficas, migratorias y administrativo-legales, amplían la comprensión de la compleja situación que enfrenta la empresa estatal para la EL que permita responder a las demandas del DL.

Materiales y métodos

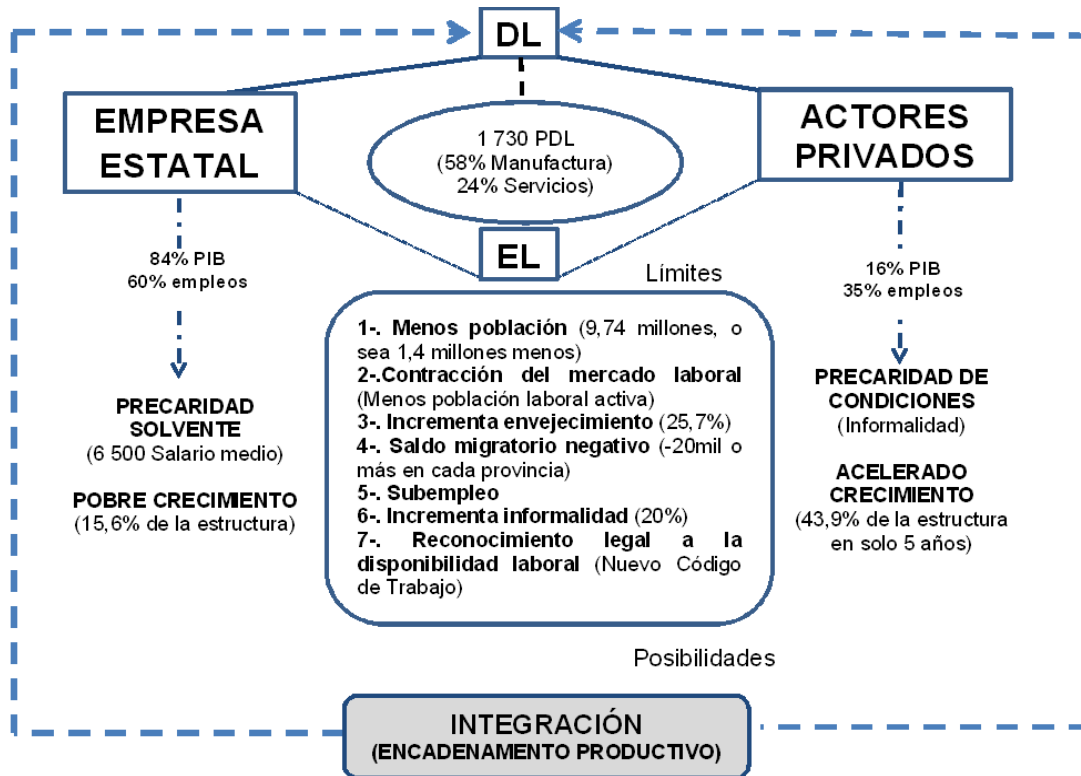
A partir de Sampieri y Mendoza (2023), se adopta un diseño mixto de carácter concurrente y descriptivo, donde se alternan indistintamente los tiempos de uso de los métodos para recopilar e interpretar datos cuantitativos y cualitativos.

La revisión bibliográfica aporta indicadores y categorías de datos a considerar en cada variable analizada (socio-demográfica, migratoria y administrativa-legal). Se identifican bases de datos que aportan series estadísticas por períodos para el análisis de contenido comparativo de forma simultánea, que estimulan conjeturas sobre los límites y posibilidades de contribución al DL a partir de las condiciones de EL existentes.

Se utilizan informaciones estadísticas oficiales y publicaciones de revistas científicas, así como libros publicados por editoriales de prestigio nacional o internacional, asentados todos en bases de datos indexadas. El uso de gráficas para las estadísticas seriadas facilita al lector la comprensión sobre el comportamiento de las variables analizadas. El mapa cognitivo asumido se presenta en la figura 2.

Figura 2.

Esquema cognitivo resumen del proceso interpretativo de los autores



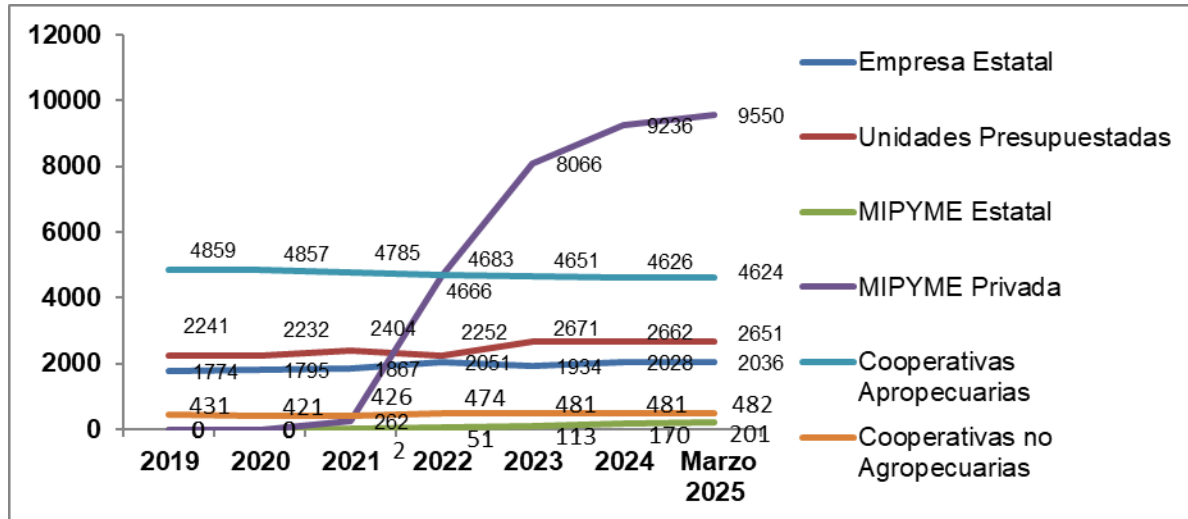
Fuente: Elaboración de los autores (2025)

Resultados y discusión

Los datos de la figura 3 sugieren que antes, durante y posterior a la pandemia COVID 19, los actores económicos-productivos del DL tienen discreto crecimiento.

Figura 3.

Dinámica de la organización institucional en el período 2019-2025



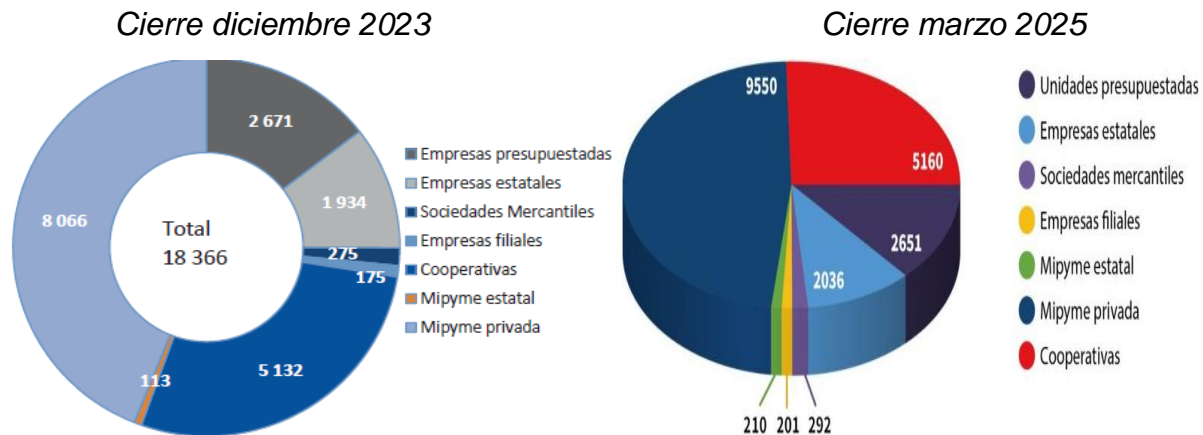
Fuente: Tomado de ONEI (2024; 2025a).

La tendencia describe meseta en las formas presupuestadas y empresariales del sector estatal cubano, exceptúa las cooperativas agropecuarias que se contraen ligeramente. Las MIPYMEs estatales y las cooperativas no agropecuarias tienen la menor representatividad igual con discreto crecimiento. A diferencia de estos, la MIPYME privada consigue acelerado crecimiento y representatividad, a solo cinco (5) años de su incorporación.

Las gráficas pastel de la figura 4, ilustran con mayor nitidez el peso que cobran los actores privados emergentes y la desproporcionalidad del sector empresarial frente al presupuestado, lo que estimula conjeturas sobre la necesidad de cambios macroeconómicos.

Figura 4.

Resumen comparativo de la estructura productiva en el período 2023-2025



Fuentes: Tomado de ONEI (2024; 2025); Héctor y Anzardo (2025).

En diciembre del 2023, un total de 2 671 (14,5%) constituían empresas presupuestadas, 1 934 (10,5%) empresas estatales, 175 (0,95%) empresas filiales, 265 (1,4%) sociedades mercantiles, 124 (0,7%) empresas mixtas, 5 132 (27,9%) formas cooperativas, 113 (0,61%) MIPYMES estatales y 8 066 (43,9%) MIPYMES privadas. Por otro lado, se reportaban 574 265 trabajadores por cuenta propia. En las formas asociativas, 481 (9,4%) representaban cooperativas no agropecuarias (CNoA).

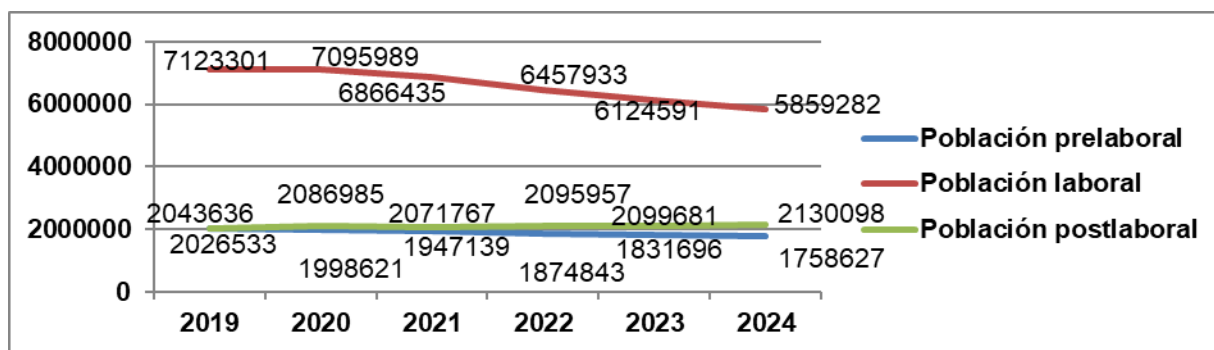
Al cierre de mayo 2025, el reporte de indicadores seleccionados (ONEI, 2025b), refleja 71 grupos empresariales y 6 uniones, que orientan la gestión de 1 958 empresas estatales en el país, 193 empresas filiales, 308 sociedades mercantiles y 126 empresas mixtas. Por su parte, el sector presupuestado consigue un total de 2 670 unidades.

Se deduce la necesidad de ajustes macroeconómicos para una mayor representatividad del sector empresarial frente al presupuestado. El crecimiento del primero y contracción del segundo, debe constituir una decisión estratégica no solo para el perfeccionamiento de la base productiva, la optimización y flexibilidad de los procesos de creación y extinción de entidades como curso natural de la dinámica económica (Zipitría y Díaz, 2024), sino también para impulsar el DL.

El posicionamiento de la empresa estatal como actor protagónico del DL, encuentra no pocas mediaciones que impactan la EL de su talento humano. Desde el punto de vista sociodemográfico, existe tendencia al decrecimiento de la población económicamente activa. La figura 5 revela cómo el envejecimiento poblacional es un factor cada vez más notable que condiciona el desequilibrio entre la población que sale y entra al ámbito laboral.

Figura 5.

Comportamiento de la población económicamente activa serie 2019-2024



Fuente: Tomado de ONEI (2024).

El mercado laboral cubano se contrae como consecuencia del descenso significativo en más de 1,4 millones de su población efectiva durante el período 2020-2024. Se registró al cierre de este período un total de 9 millones 748 mil 007 cubanos y una dinámica marcada por:

- a) El decrecimiento total y natural de la población en -307 mil 961 habitantes respecto al 2023.
- b) El incremento del envejecimiento poblacional total (25,7%).
- c) El menor índice de nacimiento de los últimos 65 años, con 71 mil 358 nacidos.
- d) El incremento del número de defunciones generales que asciende a 128 mil 098 fallecidos.

Comportamiento que atrofia progresivamente la pirámide poblacional.

El análisis de la pirámide de edades desde 1970 hasta la fecha (CEDEM, 2025), muestra el citado deterioro que inicia desde el año 1981 y se hace más notable hacia la década del 2002 al 2012, hasta invertirse desproporcionalmente la base etaria que debe reemplazar la población económicamente activa. Situación que se agudiza en la proyección hasta el año 2030.

Del 2019 al 2024, la población de 0 a 14 años representa el 15,8% de la estructura poblacional, mientras los comprendidos entre 15 y 59 años decrecen del 63,4% al 58,5%. Contrario a ello, la población de 60 años o más crece del 20,8% en 2019 al 25,7% en 2024.

En las proyecciones del envejecimiento hasta 2050, la situación se torna más crítica, lo que compromete la EL y las oportunidades de contribución de la empresa estatal al DL. El análisis de la curva de envejecimiento en la figura 6, cuestiona incluso la sostenible a futuro de las pensiones por edad de la población actualmente activa.

Figura 6.

Proyección del envejecimiento poblacional hasta 2050.



Fuente: Tomado de CEDEM (2025).

La EL en la empresa estatal también se ve impactada por el saldo migratorio externo negativo, con picos extremos en los últimos años.

El análisis combinado por provincias de la tasa de saldo migratorio interno (TSMI), externo (TSME) y total (TSMT) por cada mil habitantes, refleja la gravedad de la situación, incluso para las provincias orientales, donde a la TSME se le une la TSMI negativa, lo que enmarca a todo el país en un déficit de -20 mil o más como muestra la figura 7.

Figura 7.

Serie comparativa de tasas migratorias por provincias en 2024



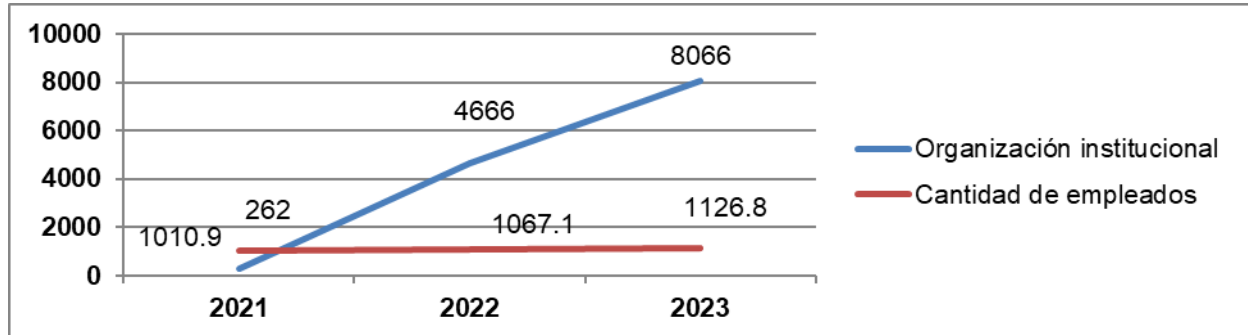
Fuente: Tomado de CEDEM (2025).

De la situación demográfica y migratoria se deduce un escenario actual y futuro complejo para la EL en puestos clave de la empresa estatal. Agravado por el acelerado posicionamiento del sector privado, con empleos mejor remunerados que captan con relativo predominio al segmento poblacional más joven.

Las MIPYMES privadas junto al resto de los actores no estatales crecen entre un 2% y un 4% interanualmente su peso de contribución al PIB país desde su incorporación, alcanzan la cifra del 18% en lo que va del 2025. Importan aproximadamente 1600 millones de USD y exportan unos 30 millones. Concentran entre el 33 y 35% del empleo, en lo que es población juvenil el 52% de sus ocupados. Sin embargo, existen brechas entre el crecimiento institucional y el número de empleados, como muestra la figura 8.

Figura 8.

Organización institucional y empleos en sector no estatal serie 2021-2023



Fuente: Tomado de ONEI (2024).

Estos indicadores sugieren sub-declaración en el sector privado que apunta al incremento de la informalidad laboral en el país. Aunque la tasa de desempleo se mantiene inferior al 3% por varias décadas con política de pleno empleo, los resultados de la encuesta nacional de ocupación 2024 (González, 2025), reflejan deterioro de indicadores de EL.

Al menos un 20% de los ocupados no cuentan con garantías laborales para recibir pensión por edad o jubilación, mientras el 27% o más no se respaldan por contrato y de estos, solo entre el 1,9 y el 3,3 % tiene un acuerdo escrito. Por lo que entre el 97% y 98% sin contrato, tampoco consigue acuerdo que ofrezca determinadas garantías a sus derechos laborales. Esta informalidad es más notable en los grupos etarios de 15 a 19 años y en los ocupados mayores de 65 años, como sucede a nivel global. Se deduce la precariedad por condiciones de trabajo en el empleo informal del sector privado.

Sin embargo, el flujo de empleabilidad favorece a estos actores ante la precariedad por insolvencia del sector estatal. Algunas cifras permiten ilustrarlo, la pensión por edad o jubilación mínima en el país asciende a 1 528 CUP y el salario medio al cierre del primer trimestre 2025 se enmarca entre 5,8 mil CUP (sector presupuestado) y 7,2 mil CUP (sector empresarial), en una realidad que exige una canasta básica mensual per cápita estimada en 10 mil CUP, con posibilidad de alcanzar los 22,5 mil CUP si se le adicionan conceptos de transporte, internet, ropa, aseo y otros (González, 2025).

La situación actual de la empresa estatal también demanda ajustes administrativos y legales profundos para cerrar los vacíos que comprometen la EL a partir de la informalidad del empleo (González, 2025), el débil actuar de las estructuras sindicales para la real participación de los colectivos en las decisiones (Rodríguez, 2024), y la precariedad por insolvencia, esta última debido a la gestión ineficiente del talento y los cargos.

Como parte del cronograma legislativo, se consulta popularmente un nuevo código del trabajo en Cuba que, si bien ratifica el papel protagónico del contrato indeterminado

frente a otras modalidades y posiciona a los sindicatos ante los procesos decisionales de todo tipo en la empresa, declara la negociación colectiva como forma de participación de los colectivos en la gestión y asume como principio la estabilidad laboral. También reafirma el poder de los empleadores para optimizar sus plantillas de cargos y ocupaciones, coloca nuevos y potenciales riesgos para el cese de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos y estructurales.

La introducción por primera vez de principios de EL relativa en el mercado laboral cubano utiliza la indemnización para el trabajador sujeto a reubicación sin concretarse oferta de nuevo empleo, constituye otro desafío para la organización sindical. La indemnización aprobada encuentra derroteros para la efectiva protección durante el período de seis (6) meses referido, si se conoce el distanciamiento actual entre el salario real y nominal. La brecha de este último ante la canasta básica, lo limita como referente, teniendo en cuenta se requieren hasta ocho (8) salarios promedios/país para cubrir mensualmente las demandas de dos (2) personas.

De otro lado, el subempleo acumulado en la empresa estatal por décadas (Alhama, 2020), puede favorecer ante la evidente contracción del mercado laboral. El reacomodo de cargas y funciones, junto a las políticas de flexibilidad y autonomía que se apliquen, pueden estimular el uso del talento con perfil amplio y ajustar definitivamente las plantillas de cargos a los reales niveles de actividad.

No obstante, determinados puestos clave pueden ser demandados sin lograr cobertura, lo que compromete la EL y las oportunidades de mayor contribución al DL. Las variables analizadas concurren para condicionar con fuerza mayor el movimiento natural de la empresa estatal en el sentido de la eficiencia en la gestión del talento, requisito indispensable para retomar su protagonismo como actor económico.

Las propuestas de reestructuración macroeconómica y microeconómica para potenciar la empresa estatal (Zipitría y Díaz, 2024), junto a la tensión que colocan las variables sociodemográficas, migratorias y administrativo-legales, pueden y deben compulsar a este actor económico del DL en el sentido deseado. Las ciencias económicas y sociales comprometidas, deben acompañar este proceso para asegurar la pertinencia de las políticas y decisiones que se apliquen.

Conclusiones

Los desequilibrios sociodemográficos, migratorios, administrativos y legales que muestra la realidad económica-social y la empresa estatal cubanas, impactan la EL y social más amplia, lo que repercute en el DL.

Cuando se despliegan las capacidades de las fuerzas productivas en la empresa estatal y se optimiza el uso del talento humano, los salarios disminuyen la brecha frente al costo de la vida, se incrementa la productividad y el bienestar laboral, se fomenta el consumo interno y reduce la desigualdad con un claro fortalecimiento del mercado laboral y del papel protagónico de la empresa en la producción de bienes y servicios.

Por el contrario, el debilitamiento de las estructuras de gestión en la empresa estatal, alimenta las distorsiones económicas, afecta la competitividad empresarial y el curso natural de desarrollo de la competencia laboral, lo que profundiza las diferencias y vulnerabilidades laborales y sociales.

La empresa estatal cubana, como actor económico-productivo fundamental del DL en una economía socialista del conocimiento con apego a principios de economía social y solidaria, demanda transformaciones macroeconómicas y microeconómicas profundas, acompañadas de políticas que incentiven la permanencia y EL del talento por las garantías de derecho laboral que ofrece respecto al resto de los actores. El adecuado encadenamiento del sector privado emergente con el sector estatal constituye una oportunidad latente para las contribuciones al DL.

Referencias bibliográficas

- Alhama, B. R. (2020). *Cuba. Reflexiones críticas en tiempo de cambios*. Biblioteca virtual de Derecho, Economía, Ciencias Sociales y Tesis Doctorales [en línea]. <https://www.eumed.net/libros/1908/index.html>
- Boza, P. G. (2014). Surgimiento, evolución y consolidación del derecho de trabajo. *THĒMIS-Revista de Derecho*, 65, 13-26. <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/view/10846>
- Capote, P. R. (2022). Los actores locales en el proceso de gestión del desarrollo local en Cuba. *Revista Cooperativismo y Desarrollo-COODES*, 10(1), 1-6. <https://coodes.upr.edu.cu/index.php/coodes/article/view/511>
- Centro de Estudios Demográficos (CEDEM, 2025). Cuba y su política de población para la atención a la dinámica demográfica [Ponencia]. *Simposio Internacional Cubatrabaja-2025*. La Habana, Cuba. <https://drive.google.com/drive/folders/1VgEBBOYSmWNHss1h4NG8SHwdKOpkvaHO?usp=sharing>
- Consejo de Ministros (2021). Decreto No. 33 para la gestión estratégica del desarrollo territorial. *Gaceta Oficial Ordinaria*, (40), 1295-1303. <https://www.gacetaoficial.gob.cu/es/gaceta-oficial-no-40-ordinaria-de-2021>
- González, S. Y. (2025). Análisis de la encuesta nacional de ocupación. Lecturas en clave de informalidad. Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas-CIPS. [Ponencia]. *Simposio Internacional Cubatrabaja-2025*. La Habana, Cuba. <https://drive.google.com/drive/folders/1VgEBBOYSmWNHss1h4NG8SHwdKOpkvaHO?usp=sharing>

- Héctor, R. Y. y Anzardo, A. A. (2025). Cuba en Datos: actores que configuran la economía nacional. *Cubadebate*. <http://www.cubadebate.cu/especiales/2025/05/23/cuba-en-datos-actores-que-configuran-la-economia-nacional/>
- Hernández, C. Y. y Jiménez, S. L. (2023). La Historia y el Desarrollo local. ¿Encuentros o desencuentros? *Revista Triunvirato*, 3(3). <https://revistatriunviratomtz.wordpress.com/wp-content/uploads/2023/08/la-historia-y-el-desarrollo-local.-c2bfencuentros-o-desencuentros.pdf>
- Lam, P. R. (2021). Trabajo decente, teletrabajo y precariedad laboral: Los efectos de una pandemia. *Revista jurídica del trabajo*, 2(4), 458-479. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/61>
- Lam, P. R. (2024). Los derechos fundamentales como límite a los poderes empresariales del empleador en la relación de trabajo. Una mirada comparativa entre Chile y Cuba. *Revista chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 15 (29), 13-30. <https://doi.org/10.5354/0719-7551.2024.72153>
- Llanos, R. C., Pinto, S. Y. y González, P. A. J. (2023). La flexibilización laboral desde las décadas de 1970 y 1980. Una historia más allá de los límites de lo nacional. *Revista Historia*, 30, 1-31. <https://doi.org/10.29393/RH30-45FLCJ30045>
- Llosa, J. A., Rea-Rodríguez, C., Agulló-Tomás, E., Menéndez-Espina, S. y Oliveros, B. (2024). Psicología social del trabajo y renta básica universal: Renovando la comprensión de la precariedad laboral. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 100, 8-25, <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/jllosa2.pdf>
- Muguerca, M. F., Martínez, T. A. y Expósito, G. E. (2023). Los estudios de desarrollo local en Cuba. Recorridos espaciales y temporales. *Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina*, 11(3). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2308-01322023000300019&script=sci_arttext&tlng=pt
- Núñez, J. J., González, P. M., Torres, P. C. C, Morales, C. M., Aguilera, G. O. L. y Fernández, G. A. (2021). Educación superior, gobierno y desarrollo local: avances prácticos y contribuciones académicas (2015-2019). *Anales de la ACC*, 11(1). http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2304-01062021000100017&script=sci_arttext&tlng=en
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2024). *Anuario Estadístico de Cuba 2023* (Edición 2024). <https://www.onei.gob.cu/>
- Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2025a). *Organización institucional*. Enero-marzo 2025. (Edición Abril). <https://www.onei.gob.cu/>

Oficina Nacional de Estadística e Información (ONEI, 2025b). *Indicadores seleccionados del sistema empresarial y presupuestado* (Edición junio). <https://www.onei.gob.cu/>

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo y Centro de Investigaciones de la Economía Mundial. (PNUD- CIEM, 2021). *Informe nacional de desarrollo humano- Cuba 2019. Ascenso a la raíz: la perspectiva local del desarrollo humano en Cuba*. FSC.

Rodríguez, G. T. F. (2024). La participación de los trabajadores en la dirección de las organizaciones estatales en Cuba. Un análisis crítico. *Economía y desarrollo*, 168(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842024000200005#c1

Sampieri, H. R. y Mendoza, T. P. (2023). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, 2^{da} ed. McGraw-Hill Interamericana Editores SA.

Torres, P. C. C. (2025). Desarrollo territorial y generación de empleos en Cuba: avances y desafío. [Conferencia]. *Simposio Internacional Cubatrabaja-2025*. La Habana, Cuba. <https://drive.google.com/drive/folders/1VgEBBOYSmWNHss1h4NG8SHwdKOpkvaHO?usp=sharing>

Zipitría, D. L. y Díaz, F. I. (2024). *Empresas estatales cubanas. Situación y propuesta de transformación*. Editorial de Ciencias Económicas. https://observatorio.anec.cu/details?id=6719146aea1ef1677cbe9f7e&type=material_s&from=%2Fdetails

Conflicto de intereses: Los autores declaran no tener conflictos de intereses.

Contribución de los autores: Los autores participaron en la búsqueda y análisis de la información para el artículo, así como en su diseño y redacción.