



UNIVERSIDAD DE SANCTI SPIRITUS
JOSE MARTI PEREZ
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS

Trabajo de Diploma

TITULO: Diagnóstico de los indicadores de trabajo y salario en la Empresa Materiales de la Construcción de Sancti Spíritus.

Autora: Tania Cuellar

Tutor: Msc. Ireño Curbelo Tribicio

Año 56 de la Revolución

Dedicatoria.

A mis padres y mis hermanos

A mis hijos

A la Revolución

Agradecimiento

...A mi tutor Irmo Irenio Curbelo Tribicio por dedicarme parte de su preciado tiempo en mantener constante comunicación.....

.. A mi esposo José Alberto García Pérez por su valiosa colaboración y apoyo incondicional en los buenos y malos momentos

.

Resumen

El siguiente trabajo investigativo fue realizado en la Empresa Materiales de la Construcción de Sancti Spíritus y tiene como propósito la aplicación de instrumentos de análisis económico en la Organización del Trabajo y en particular la categoría trabajo y salario, mediante la realización de un procedimiento que permita medir de forma eficiente el empleo de recursos.

El estudio se comienza con una revisión bibliográfica abordando desde los clásicos hasta los momentos actuales, donde se aborda la productividad del trabajo y los factores que influyen sobre el mismo, la organización del trabajo, así como las formas de pago que se manejan según las concepciones más modernas que se aplican en las empresas cubanas.

En el Capítulo II se caracteriza la empresa objeto de la investigación, así como los diferentes métodos de medición de la productividad del trabajo, el Valor Agregado Bruto y las variaciones en el Fondo de Salario y la correlación salario medio- productividad.

En el Capítulo III se aplican los métodos de análisis propuestos, demostrándose las enormes reservas de aprovechamiento de la fuerza de trabajo con que dispone la empresa. Del estudio y análisis se arribaron a conclusiones muy importantes, dándose a conocer una serie de recomendaciones que con su aplicación se podrá dar cumplimiento a los Lineamientos Económicos al VI Congreso del PCC

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I Fundamentación teórico

- 1.1 Hilo conductor.
- 1.2 La Organización del Trabajo.
 - 1.2.1 El Sistema de Organización del Trabajo. Componentes que lo integran.
 - 1.2.2 Reordenamiento de la fuerza de trabajo
- 1.3. La productividad del trabajo, su importancia
- 1.4 El Salario y sus elementos
- 1.5. Los Sistema de Pago y sus principios
 - 1.5.1. Formas y Sistemas de Pago
- 1.6 Indicadores esenciales establecidos por el Ministerio de Economía y Planificación

CAPITULO II Propuesta de instrumentos para evaluar la categoría Trabajo y Salario

- 2.1 Introducción
- 2.2 Características de la la Empresa Materiales de la Construcción de Sancti Spíritus
- 2.3 Diagnostico de los trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual.
- 2.4 Propuesta de métodos de análisis de la Productividad del Trabajo
 - 2.4.1 El método factorial
 - 2.4.2 Método de análisis absoluto del Valor Agregado Bruto
 - 2. 4.3 Método de análisis absoluto del Fondo de Salario y el Salario Medio.
 - 2.4.4 Método de análisis de la correlación Salario Medio- Productividad
- 2.5 Conclusiones del capítulo

CAPITULO III Implementación de los instrumentos propuestos en la Empresa Materiales de la Construcción de Sancti Spíritus

- 3.1 Análisis absoluto del Valor Agregado Bruto
- 3.2 Análisis absoluto del Fondo de Salario y el Salario Medio
- 3.3 Análisis de la correlación Salario Medio- Productividad
- 3.4 Conclusiones del capítulo

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

BIBLIOGRAFÍA

ANEXOS

Introducción

La productividad del trabajo es una consecuencia del proceso de trabajo y de la combinación de sus elementos, donde el hombre ocupa el lugar central. En la misma influye la organización social del proceso de producción, las condiciones naturales, el nivel de progreso de la ciencia y sus aplicaciones; Carlos Marx, destacó: ***“Del desarrollo de la productividad del trabajo depende el desarrollo universal de la sociedad y los individuos, es por ello el principal exponente del progreso social en sentido amplio”***

La productividad del trabajo tiene en cuenta no solo la mayor producción de bienes en la unidad de tiempo, sino que este resultado de inversión del trabajo, debe ser reconocido socialmente, es decir, el resultado de la acción del hombre en la creación del nuevo valor.

El indicador de productividad por sí solo dice poco. Para que este aporte una información útil se debe comparar la productividad obtenida en determinado período con la alcanzada en períodos anteriores, o con la productividad de otras empresas de similares características, así como su relación con el salario medio.

No obstante, los avances alcanzados durante la recuperación económica son insuficientes, debemos reconocer que aún no se examina el incremento de la productividad sistemáticamente en nuestras empresas, ni constituye todavía un punto de atención constante de los trabajadores, tema que necesariamente debe abordarse en la discusión del plan económico y en las asambleas de afiliados.

Es por ello que resulta de extraordinaria importancia establecer un procedimiento de análisis que permita medir los efectos que tiene la fluctuación de la fuerza de trabajo y el aprovechamiento de la jornada laboral real en la productividad del trabajo, y el salario pagado. Evidentemente es necesario incluir las reservas de incremento de la productividad del trabajo, teniendo en cuenta el indicador Valor Agregado Bruto.

Se precisa un mayor incremento de la productividad del trabajo y alcanzar los niveles que permitan reducir significativamente los costos; para lo cual existen enormes reservas en la disciplina laboral, el aprovechamiento de la jornada y la organización del trabajo, sin que sea necesario invertir más recursos de los que ya existen.

La productividad constituye uno de los principales indicadores que permite medir el crecimiento económico, por lo que al asumir que es necesario la mejora de la misma, es indispensable su medición, para identificar niveles de desarrollo y de avance, y determinar estrategias de mejoramiento, formas de gestión y organización de la producción, mediante la motivación de la organización y participación de los trabajadores, lo cual conlleva a una mejora continua.

Elevar la productividad es el principal reto que tienen los colectivos laborales para continuar aportando al crecimiento de la economía experimentado en los últimos años. El Comandante en Jefe, al referirse a las posibilidades con que contamos para acelerar la recuperación económica expresó: ***“Si se quiere disponer de abundantes riquezas materiales, las que necesitamos y las que deseamos, es necesario trabajar y trabajar duro, es necesario elevar la productividad del trabajo, es necesario emplear de manera racional todos los recursos humanos y materiales; no hay otro camino”***.

La Empresa Provincial Productora de Materiales Sancti Spíritus, es de gran importancia para favorecer el desarrollo económico del país, pues producen y comercializan de forma mayorista producciones de cerámica, de hormigón, mosaico y otras producciones dentro de la industria de Materiales de la Construcción en pesos MN y CUC.

Este tema tiene gran importancia, ya que la organización del trabajo y los salarios influyen de forma significativa en la eficiencia económica, por su influencia determinante en la productividad del trabajo, la utilización del fondo de tiempo, los recursos humanos y el cumplimiento de los planes de producción.

Siguiendo las orientaciones recibidas del Partido y del Estado, se han estructurado por los ministerios, empresas y otras entidades, sistema de control y análisis que permitan conocer el comportamiento de la Organización del Trabajo y en particular los factores que afectan a la productividad del trabajo y los salarios, de ahí se desprende la importancia de este tema para la entidad objeto de este trabajo y para la economía en general.

El empleo continúa formando parte de la política social y económica de nuestro Estado, y continúan vigentes los principios que lo rigen. Se cambian procedimientos, tratamientos laborales y salarios, formas de empleos y de relaciones laborales, y surgirán, lógicamente, nuevas formas de gestión. Hoy cobra más fuerza el ideario de Fidel sobre los conceptos del trabajo y el uso racional de los recursos humanos.

Las posibilidades de aplicación del trabajo están dadas en que el mismo se realiza tomando en consideración las condiciones económicas actuales de la empresa y el país así como las condiciones de vida de los trabajadores.

Analizando el estudio y los procedimientos de análisis empleados la dirección de las empresas y los especialistas podrán disponer de herramientas o instrumentos económicos para el análisis detallado de la fuerza de trabajo, así como de los sistemas de pago y de incentivos que se aplicaran para el uso eficiente de este recurso. Para la investigación se utilizarán variados textos de autores nacionales y extranjeros sobre la temática, de gran actualidad y nivel científico, así como revistas, materiales y conferencias de prestigiosos investigadores de la Organización Internacional del Trabajo y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Por todo lo antes mencionado la entidad objeto de estudio da importantes pasos a la búsqueda de soluciones que permitan un sostenido desarrollo en la gestión económica y a la vez elevar los índices de eficiencia y rentabilidad aparejado con una mejor utilización de los recursos financieros, así como lograr los objetivos trazados para lo cual fue creada dependiendo en gran medida del papel del hombre, bajo la dirección de las distintas Organizaciones Políticas y de Masas.

El trabajo se enmarca en el análisis e interpretación de los informes estadísticos y de planificación de los años 2012, 2013 y proyección del 2014.

Una adecuada utilización y explotación de la fuerza de trabajo, así como una correcta aplicación de los salarios constituyen elementos muy importantes y fundamentales, no solo en la actividad económica y financiera sino también en la ayuda a la toma de decisiones en una empresa y sus estructuras, es de allí que se deriva la necesidad de un buen procedimiento del mismo. En la investigación se aplicaran un conjunto de instrumentos de análisis económicos para estudiar y analizar la Organización del Trabajo y en particular el empleo de la fuerza de trabajo y los salarios en la Empresa Materiales de la Construcción de Sancti Spíritus objeto de estudio, la cual se analizará teniendo en cuenta las características y forma en que fluyen las informaciones dentro de la misma.

Situación problemática:

- Es limitado el análisis e interpretación de los indicadores de Trabajo y Salario que posibilite evaluar las necesidades reales de trabajadores en las diferentes épocas del año.
- No se evalúa las variaciones de la productividad del trabajo y su influencia en el Valor Agregado Bruto.
- Los pagos realizados a los trabajadores no se corresponden con el desempeño laboral dado el incremento de los niveles productivos y de eficiencia.

. Pregunta científica:

¿Si se emplean los instrumentos de análisis económicos propuestos en la Empresa Materiales de la Construcción de Sancti Spíritus se lograría mejorar los análisis y proyecciones de sus resultados económicos?

Objetivos de la investigación:

Objetivo general:

Evaluar el comportamiento de los indicadores de trabajo y salario a partir del empleo de instrumentos de análisis económicos propuestos en la Empresa Materiales de la Construcción de Sancti Spiritus.

Objetivos específicos:

- Realizar la revisión bibliográfica sobre el tema investigado.
- Diagnosticar la situación de la fuerza de trabajo y los salarios.
- Caracterizar los instrumentos para evaluar la fuerza de trabajo y los salarios.
- Determinar los factores que influyen sobre las variaciones del VAB y la productividad del trabajo.
- Proponer a la dirección de la entidad los instrumentos analizados para su aplicación a otras entidades.

Objeto de la investigación:

La Organización del Trabajo.

Muestra:

La plantilla de trabajadores.

Tipo de Investigación:

- Descriptiva.
- Explicativa.

Métodos:

- Método dialéctico e histórico.
- Método comparativo.
- Método de índice.

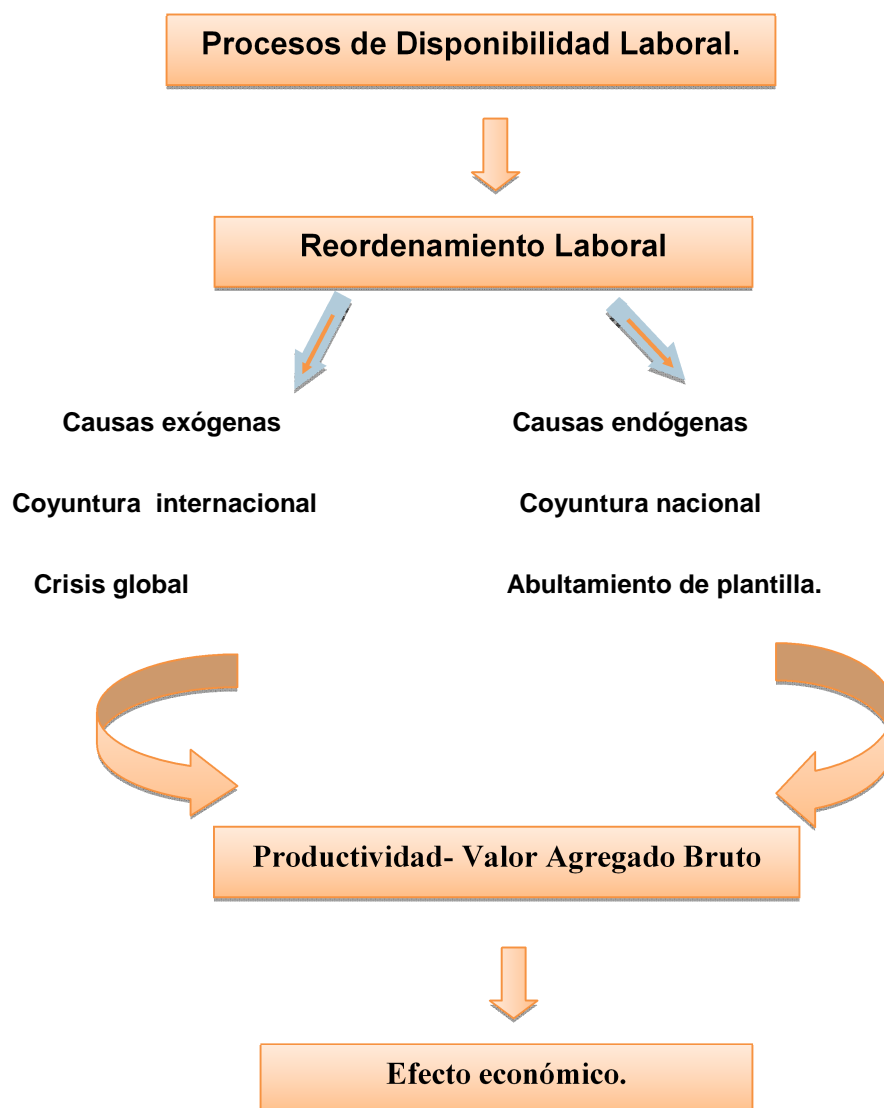
Técnicas aplicadas:

- Entrevistas a expertos en las diferentes actividades.
- Revisión de documentos.
- Observación.
- Criterios de expertos.

CAPITULO I. Fundamentación teórico.

1.1 Introducción

Figura 1.1: Hilo conductor del Análisis Bibliográfico.



Fuente: [Elaboración propia]

1.2 La Organización del Trabajo.

Figuroa (1996) en cuanto a la dinámica de la organización del trabajo plantea que: “ La OCT se basa en los logros de la ciencia y la experiencia de vanguardia y su implantación sistemática en la producción permite la mejor vinculación de la técnica y el hombre con el proceso único de producción, el aprovechamiento más eficiente de los recursos laborales y materiales y el crecimiento constante de la productividad del trabajo, contribuyendo a la salud del hombre y a la gradual transformación del trabajo en la primera necesidad vital.

La OCT lo conforman varios elementos:

- La división y cooperación del trabajo.
- Los métodos y procedimientos de trabajo.
- La organización y servicios de los puestos de trabajo.
- Las condiciones y regímenes de trabajo y descanso.
- La disciplina del trabajo.
- Normación del trabajo.
- Organización de los salarios.

De todos los mencionados anteriormente el elemento resumen va a ser la Normación del trabajo, ya que partiendo de las condiciones técnicas existentes se fijan los gastos de trabajo, considerando el ahorro de tiempo que se logra debido al perfeccionamiento de los restantes elementos.

El primer y más importante criterio para juzgar el acierto de la organización de trabajo va a ser sin duda su eficacia, para así aprovechar al máximo los recursos y lograr una producción mejor con el mínimo de los insumos.

A modo general los argumentos económicos gozarán constantemente un peso decisivo en la elevación de un sistema apropiado de organización del trabajo,

lógicamente se preferirá los principios y soluciones que admitan a la vez acrecentar la eficacia y ofrecer a los trabajadores conjuntos tareas más significativas.

1.2.1 El sistema de Organización del Trabajo. Componentes que lo integran.

La organización del trabajo en las empresas está constituido por un sistema en el que interviene una cantidad establecida de elementos interrelacionados; estableciendo las condiciones laborales óptimas, para que el trabajo sea la primera necesidad del hombre.

Existen elementos que están directamente atados con los factores que intervienen en el trabajo, estos son:

- División y cooperación del trabajo.
- Métodos y procedimientos de trabajo.
- Organización y servicio de los puestos de trabajo.
- Medición y Normación del Trabajo.
- Condiciones de Trabajo.

La organización del trabajo para garantizar una correcta disciplina laboral, debe asegurar una constancia ajustada de la carga de trabajo al trabajador, fructificando al máximo su capacidad laboral a lo largo de toda la jornada.

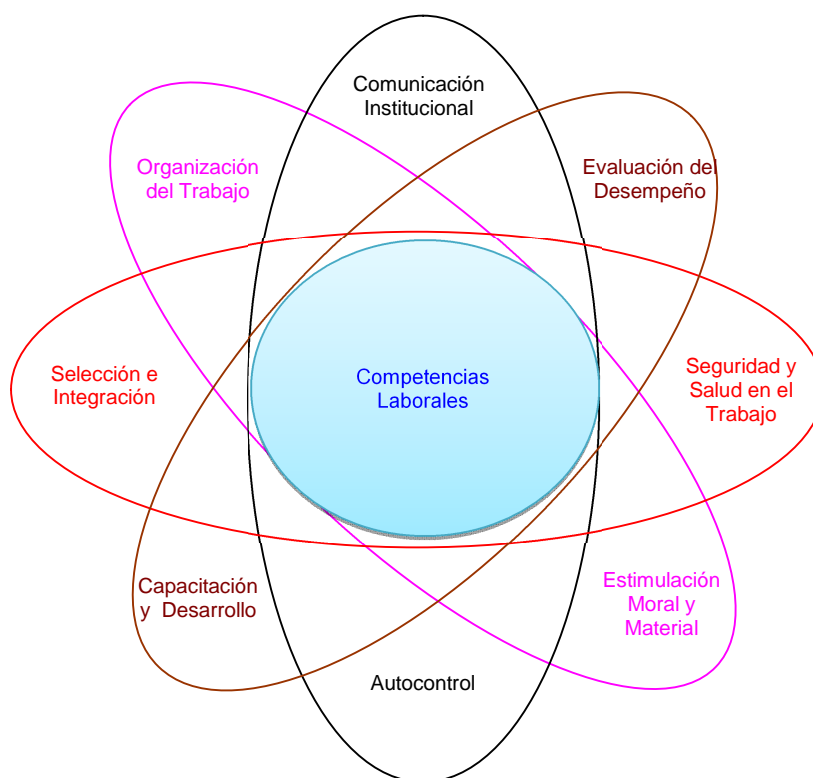
Es por ello que se realizan estudios del aprovechamiento de la jornada laboral, los que traen consigo los factores que conducen a las interrupciones y admiten la confección de medidas para su liquidación.

La organización del puesto de trabajo está determinada, por el nivel de especialización del proceso productivo y por el tipo de producción de que se trate. De esta forma la producción masiva garantiza las posibilidades más extensas para la aplicación de los principios organizativos del puesto de trabajo, ya que admite la descomposición más amplia del proceso productivo en operaciones simples, lo que a su vez reduce los requerimientos del puesto de trabajo en cuanto a los elementos antes mencionados.

En la actualidad se utilizan otros aspectos para evaluar la fuerza la fuerza de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que deben cumplir las organizaciones laborales.

El modelo cubano para el diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos se resume en el esquema siguiente:

Figura 1.3: Esquema del diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos.



Fuente:[Familia, NC 3000, 3001,3002]

Las organizaciones deben establecer y mantener un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos y el cumplimiento de cada uno de ellos debe ser demostrado con evidencias objetivas. La adopción de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos debe ser una decisión estratégica de la alta dirección de la organización y en su implementación y aplicación participarán activamente los trabajadores y la organización sindical correspondiente.

El perfeccionamiento de la organización salarial está basada en la aplicación del principio de distribución socialista,” De cada cual, según capacidad, a cada cual según su trabajo “, ya que el salario compone la principal vía de distribución por el trabajo siendo además uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, requiriéndose así formas organizativas que admitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que ocurren en la naturaleza y características del trabajo.

1.2 2 Reordenamiento de la fuerza laboral.

Cuba perdió en las últimas dos décadas, abruptamente el 85 % de su balanza comercial y apenas se quedó con el 20 % de su poder adquisitivo. Así, tuvo que reinsertarse en un universo hostil por su propia naturaleza; al tiempo que sufría con crece un bloqueo multiplicado por el infinito y de vez en vez las zancadillas del cambio climático.

Porque exhibimos nuestra histórica capacidad de resistencia y, simultáneamente, contamos con un liderazgo incalificable que condujo a que el pueblo cubano emergiera de la desgracia provocada por las lágrimas de Moscú y en medio del entusiasmo de Satanás por la posibilidad de que fuéramos la próxima víctima, es que hoy por hoy debemos lanzarnos a perfeccionar el Socialismo en Cuba.

El desarrollo empresarial tiene la necesidad de erradicar tales dificultades y engrandecer la eficiencia económica mediante la introducción de nuevas formas de organización, una de ellas, los procesos de disponibilidad laboral, reduciendo plantillas infladas y requiriendo para su desarrollo una eficiente planificación y control. Estos procesos deben llevarse a cabo por la administración con un adecuado aseguramiento político, con la activa participación de la CTC y las organizaciones sindicales, en un clima de transparencia, donde prime la información oportuna y diáfana a los trabajadores en los que las decisiones estén debidamente colegiadas.

Para garantizar el ordenamiento de tan complejos procesos, se adoptarán las medidas que permitan el ajuste de plantillas infladas, con la aplicación de la política siguiente:

Desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, bajo el principio de la idoneidad demostrada, eliminando tratamientos paternalistas, estimulando la necesidad de trabajar, reduciendo los gastos de la economía y del Presupuesto del Estado.

Se prevé la reducción de más de 500 mil trabajadores en el sector estatal, el incremento de 465 mil en el sector no estatal y el crecimiento del 5 por ciento de la productividad del trabajo. Por tanto, nuestro deber será:

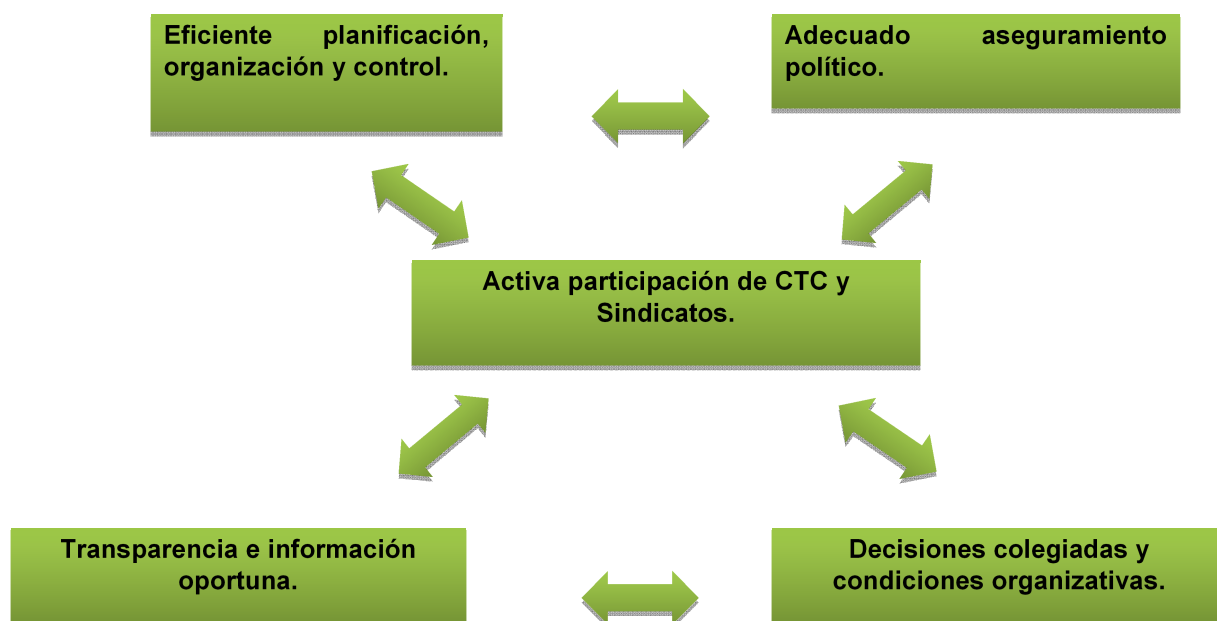
- Tener una acción responsable en el proceso.
- Aportar en la discusión de lineamientos.
- Aportar en la discusión de legislación vigente.

El proceso se llevará a cabo de la siguiente forma (figura 1.2):

El Organismo de la Administración Central del Estado presenta la propuesta para el proceso, que contiene:

- Estimado de trabajadores previsto para declaración de disponibilidad por Grupos empresariales y empresas.
- Valoración de dónde se pueden presentar las principales dificultades del proceso.
- Propuesta del sistema de control del proceso con la participación del Sindicato Nacional correspondiente.

Figura 1.2: Papel de la administración en el proceso de disponibilidad laboral.



El autor de este estudio es del criterio que urge desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, permitiendo reducir hasta eliminar las plantillas considerablemente abultadas en el sector estatal, a través de la estricta observancia del principio de idoneidad demostrada a la hora de determinar quién merece el mejor derecho de ocupar una plaza, contribuyendo a evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como discriminación de género u otro tipo. Es decir, la adulteración debe ser enfrentada con toda firmeza.

1.3 La productividad del trabajo, su importancia

Lenin plantea que "... la productividad del trabajo es, en última instancia, lo más decisivo para el triunfo del nuevo régimen social. El capitalismo consiguió una productividad del trabajo desconocida bajo el feudalismo. El capitalismo podrá ser y será definitivamente derrotado porque el socialismo logra una nueva productividad mucha más alta".

Por lo que, la supremacía de la propiedad socialista sobre los medios de producción establece el aumento invariable de la productividad del trabajo social; cuanto más elevada es la productividad social del trabajo, tanto mayor es el Producto Interno Bruto (PIB), tanto más íntegramente se asegura el bienestar y el desarrollo universal de los miembros de la sociedad. Estos objetivos de causa y efecto forman la ley del crecimiento invariable de la productividad del trabajo social en la sociedad socialista.

Engels en sus diversos estudios pronunciaba que: “ ... en la historia de la humanidad, los agentes son todos los hombres dotados de conciencia, que actúan motivados por la reflexión o la pasión, persiguiendo determinados fines; aquí, nada acaece sin una intención consciente, sin un fin deseado “. Si es esta la labor del hombre, que crea y administra el proceso de la producción a través de su trabajo vivo, entonces se hace factible deducir que es de gran importancia garantizar la formación del trabajo del hombre en todo el proceso de producción de la empresa

Al respecto Marx (1862) señala en el primer tomo del Capital: “..... los medios de producción no pueden añadir al producto más valor que el que ellos mismos poseen, independientemente del proceso de trabajo al que sirven. El conservar valor añadiendo valor es, pues, un don natural de la fuerza de trabajo puesta en acción, de la fuerza de trabajo viva.”

Otro aspecto importante acerca de este concepto, es el análisis que Marx hace en relación con la influencia que tiene en el incremento de la productividad del **trabajo vivo**, es decir, el trabajo invertido directamente al momento de fabricar un producto, y el **trabajo pasado**, es decir, el que se invirtió en los medios y objetos de trabajo utilizados en la fabricación del producto.

Según Marx (1862), “El aumento de la productividad del trabajo consiste precisamente en disminuir la parte de trabajo vivo y aumentar la del trabajo pretérito, pero de tal forma que disminuya la suma total de trabajo contenido en la mercancía, lo que implica la disminución del trabajo vivo en mayores proporciones que el aumento del trabajo pretérito.”

Carlos Marx (1862) en el Capital hace referencia a que: “La capacidad productiva del trabajo depende de una serie de factores, entre los cuales se encuentran el grado medio de destreza del obrero, el nivel de progreso de la ciencia y de sus aplicaciones, la organización social del proceso de producción, el volumen y la eficacia de los medios de producción y las condiciones naturales “.

Partiendo de las palabras de Marx (1862) los factores para elevar la productividad según su naturaleza pueden agruparse de la siguiente manera:

- Factores de carácter natural.
- Factores dependientes del nivel de desarrollo de los medios de producción (calidad y cantidad de los medios y objetos de trabajo), generalmente nombrados técnicos materiales.
- Factores relacionados con la mejor utilización de los recursos humanos, o factores económicos sociales.

El aumento de la productividad es a la vez, una función del trabajo vivo. Por eso el acrecentamiento de la productividad del trabajo no va a ser una simple economía de trabajo, sino que además va a representar un vínculo entre los factores del trabajo que se traduce en un descenso de la suma de los gastos de trabajo y además en variaciones en la organización de dichos gastos. En esencia la **ley del crecimiento de la productividad del trabajo** se asienta en que los gastos de producción disminuyan constantemente y el trabajo vivo va a ser cada vez más productivo.

Actualmente, las grandes empresas de éxito resaltan por todos los valores que conforman una filosofía organizacional bien concretada, dirigidas a sistemas de trabajo participativos, interactivos, donde la consideración del factor humano prevalecen sobre la atención al hombre mecanizado y valorado por las funciones que les fueron establecidas.

Uno de los objetivos fundamentales del socialismo radica en satisfacer las crecientes necesidades de toda la sociedad y para lograrlo hay que aumentar la producción de bienes y servicios.

El aumento de la producción de bienes y servicios se alcanza solamente a través de dos vías, la **vía extensiva**, es decir, aumentando el número de trabajadores, o por la **vía intensiva**, o lo que es lo mismo, aumentando la productividad del trabajo.

El primer camino, en cualquier lugar, está limitado por factores de carácter demográfico, pues el aumento de los bienes de consumo mediante el incremento de la fuerza de trabajo está en correspondencia directa con el ritmo de crecimiento de los habitantes en edad laboral.

En Cuba esta vía de incrementar la producción se hace más difícil, pues la composición de nuestra población y el bajo índice de natalidad hacen que el ritmo de crecimiento de los recursos laborales sea lento.

Es por ello que el segundo camino, es decir el incremento de la producción de bienes y servicios mediante el incremento de la productividad sea la vía más adecuada en nuestro país para poder lograr el objetivo de satisfacer las crecientes necesidades de la población.

Según Ventura (1996) plantea que... “La Administración de Recursos Humanos consiste en las actividades implicadas en la búsqueda, contratación, entrenamiento, desarrollo y política de retribución de los trabajadores de la empresa. La incidencia de los trabajadores sobre la capacidad competitiva de las Empresas es un hecho que no admite discusión. El factor humano puede representar una fuente de financiación muy importante en las empresas donde se ha establecido una correcta política laboral “.

1.4 El Salario y sus elementos

Pérez (1981) plantea:el salario nos es más que la expresión en dinero de la fuerza de trabajo o sea su precio.

Tablada(1987) plantea: el salario es un viejo mal, es un mal que nace con el establecimiento del capitalismo cuando la burguesía toma el poder destrozando el feudalismo, y no muere siquiera en la etapa socialista. Se acaba, como último resto, se agota, digamos, cuando el dinero cese de circular, cuando se llegue a la etapa ideal, el comunismo.

Componen del Salario.

- Pagos por complejidad y responsabilidad.
- Incrementos salariales por la aplicación de sistemas de estimulación.
- Pagos adicionales aprobados por el Gobierno por concepto de antigüedad, coeficiente de interés económico social y otros de similar naturaleza.
- Incrementos salariales por el sobrecumplimiento de las normas de trabajo.
- Pagos adicionales por labor en condiciones laborales anormales de trabajo.

Para lograr que cada trabajador pueda adquirir el salario según la calidad y la cantidad del trabajo gastado por él, es imprescindible que exista una organización del salario. La ley de distribución por el trabajo normaliza la correlación de las magnitudes del salario, aquí se pone de manifiesto su papel definitivo en la organización del pago por el trabajo. Cuando examinamos el salario como fuente del bienestar material de los trabajadores, influyen en él la ley económica fundamental del socialismo y la ley de recuperación de los gastos de fuerza de trabajo.

En nuestro país existe un sistema de salarios único para todos los sectores de la economía, el cual está compuesto por cuatro elementos básicos:

1- Calificadores.

2. Escala.

3. La tarifa.

4. Formas de pago.

A continuación se relacionan sus aspectos esenciales:

1) Calificadores: son los que clasifican los diferentes puestos de trabajo, ubicándolos así en los grupos de escala según su calificación. Por lo que los calificadores sirven para la evaluación correcta de la calificación de los trabajos y para confeccionar los programas de preparación y elevación de la calificación de los trabajadores.

Elementos que lo integran

- La descripción de las ocupaciones o cargos que expresen el contenido de trabajo y el grupo de complejidad de la escala salarial que le corresponde a cada una de ellas.
- Índice alfabético de las ocupaciones que señala el grupo de calificación y la página en que se encuentra cada ocupación en el calificador.
- Disposición legal aprobatoria que contiene en su parte normativa las nomenclaturas de las ocupaciones o cargos por orden alfabético, los grupos de calificación que les corresponde y los demás aspectos legales a su aplicación.

2) Escala: es el elemento a través del cual se fijan los distintos grados de complejidad de los trabajos que son efectuados al nivel de toda la economía nacional.

El problema de la distribución está directamente relacionado con la organización del salario. En el socialismo cada trabajador tiene derecho a la remuneración de su trabajo según la calidad y cantidad de este y cada individuo apto para el trabajo debe trabajar según su capacidad. El principio socialista de pagar a cada cual según su calidad y cantidad de trabajo, parte de la valoración de la calidad y cantidad de trabajo.

La escala es el elemento a través del cual se establecen los distintos grados de complejidad de los trabajos que se efectúan al nivel de toda la economía y se establece la relación cuantitativa existente entre estos.

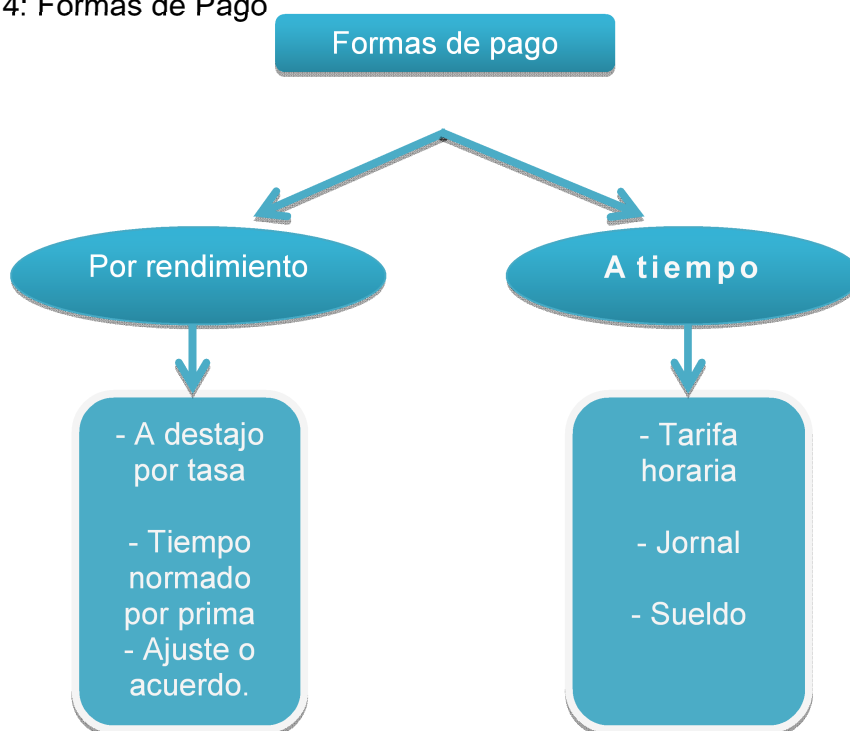
Pudiéramos decir que así como el metro es el patrón mediante el cual determinamos la longitud de un objeto, la escala es el patrón que nos sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su complejidad.

3) Las tarifas: son el elemento del sistema salarial por razón del cual se determina el monto de dinero que al trabajador le corresponde recibir en un tiempo determinado por realizar una labor determinada, estando su nivel general condicionado por las posibilidades económicas que el país tenga en cada momento. La tarifa va a determinar la magnitud de la retribución del trabajo por una unidad de tiempo de todas las categorías de los trabajadores, puede ser horaria, diaria y mensual

Las tarifas valen de medio para diferenciar y regular los distintos rangos salariales de las ocupaciones en dependencia de las condiciones en que se desarrollan y su complejidad.

4) Formas de Pago: Las formas de pago son el elemento del sistema salarial a través del cual se va a fijar la retribución que el trabajador debe recibir en dependencia del cumplimiento de una labor dada calculándose esta por los resultados de la fuerza laboral o por el tiempo invertido.

Figura 1.4: Formas de Pago



Fuente:[Elaboración propia]

A tiempo: Se utiliza cuando no se puede normar el trabajo o cuando no resulte factible hacerlo. El trabajador recibe su salario según se corresponda con la tarifa horaria del cargo y con el tiempo ciertamente trabajado.

A rendimiento: Es utilizada cuando se puedan determinar los gastos de trabajo o cuantificar el resultado del mismo a través de normas de trabajo específicas y su monto va a estar en correspondencia con la cantidad de trabajo realizado.

Alcanza gran importancia para la empresa, el empleo racional y eficiente del trabajo vivo, garantizando el movimiento de los medios de producción y los objetos de trabajo en su transformación, junto con los restantes factores de la producción. D'Espaux en el libro "Análisis Económico de Empresas Industriales" con relación a este aspecto plantea que: "los medios de trabajo se convierten en fuerza activa que transforma el objeto de trabajo, solo en contacto vivo, el hombre. Si los medios de trabajo son un elemento determinante de las fuerzas productivas, por cuanto determinan el carácter de la actividad del hombre ante la naturaleza, los hombres, los trabajadores con sus conocimientos y experiencias, son la más importante fuerza productiva de la sociedad. El funcionamiento de los medios de trabajo depende de la pericia, los conocimientos y la experiencia de los hombres, de la plenitud con que puedan aprovechar las posibilidades de la técnica existente y del grado en que han dominado esta técnica".

En "El Pensamiento Económico de Ernesto Che Guevara", Tablada (1987) plantea: "Los asuntos relacionados con el salario, la organización, la Normación del trabajo y las formas de pago son aspectos de fundamental importancia en la conjunta de todos los elementos que intervienen en la economía". Es por ello que refleja todo el proceso emprendido por el Comandante Che Guevara desde (1962) apoyándose en el Ministerio de Industrias, el Ministerio del Trabajo, profundamente vinculado a la creación de un sistema salarial, que debía conllevar a estimular los obreros, aumentar su nivel técnico-cultural y de este modo, incrementar el desarrollo de nuestro pueblo.

Los elementos componentes del sistema confeccionado bajo la dirección del guerrillero heroico, Tablada (1987), pueden resumirse en los siguientes puntos:

- La escala salarial
- Los calificadores de ocupación
- Las tarifas
- Las normas del trabajo
- Las formas y sistemas de pago.

Él pensaba que el sistema salarial que se implantaría debía concordar con el sistema de organización y Normación del trabajo, y así componer uno de los planes primordiales en que se asentará este último. Con esta escala salarial se introducía el principio de distribución socialista con arreglo a la calidad y cantidad del trabajo, al instaurar los diferentes grados de complicación de los servicios para el país.

Marx basándose en los métodos de análisis económico plasmó:“el resultado de cualquier combinación posible se desentraña cuando se analiza cada uno de los factores como sujeto a variación, mientras se suponen invariables los restantes...”

Este método fue utilizado por él en El Capital al indagar el precio de la fuerza de trabajo, norma de ganancia, la plusvalía, etc.

El objetivo primordial del análisis del trabajo y los salarios es la búsqueda (indagación) constante de reservas internas en el proceso de producción con el objetivo de aumentar la productividad del trabajo.

Tareas específicas del análisis de la fuerza de trabajo y los salarios.

- Análisis de la disponibilidad y estructura de la fuerza de trabajo.
- Análisis de la fluctuación de la fuerza de trabajo.
- Análisis de la calificación de la fuerza de trabajo.
- Análisis de la productividad del trabajo.
- Análisis de la utilización del tiempo de trabajo.
- Análisis del cumplimiento de las normas de producción, tiempo y servicio.

1.5 Los Sistemas de Pago y sus principios

Organización de los salarios.

El perfeccionamiento de la organización salarial se basa en la aplicación del principio de distribución socialista, “ De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”, ya que el salario constituye la forma principal de distribución por el trabajo y es uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, por lo que se requiere formas organizativas que permitan cumplir el principio de distribución

socialista, en correspondencia con los cambios que se producen en la naturaleza y características del trabajo. En todo el trabajo de Perfeccionamiento, tanto en la producción, como en los servicios, la Empresa tiene que lograr cuatro objetivos básicos:

Obtener la más estrecha vinculación entre el salario recibido por el trabajador y los resultados económicos productivos obtenidos, tanto individuales como colectivamente, de forma tal que la retribución por el salario sea una poderosa palanca para el aumento de la producción y su eficiencia. En tal sentido, los incrementos salariales que se produzcan serán, fundamentalmente, a cuenta de la parte relativamente móvil del salario.

- Establecer una adecuada diferenciación en los salarios, de forma tal que se estimule el ocupar cargos de superior calificación y responsabilidad, particularmente, en el personal de dirección de las empresas.
- Descentralizar aquellos elementos de la organización del salario que, por su naturaleza, su decisión debe corresponder a la Empresa, y así poder dar respuesta a tiempo y con la calidad debida a los cambios técnicos – económicos que se operan en la producción.
- Autofinanciar la aplicación de cualquiera de las medidas salariales establecidas en estas bases, a partir de sus resultados económicos reales. Lo que significa que antes de aplicar la medida, se tienen que financiar el incremento de fondo de salario y otros gastos que se incurran.

Los elementos que integran el salario son los siguientes:

- Pagos por complejidad y responsabilidad.
- Pagos adicionales por labor en condiciones laborales anormales de trabajo.
- Pagos adicionales por laborar en condiciones de multioficio, nocturnidad, albergamiento o altura.

Pagos adicionales aprobados centralmente por el Gobierno por concepto de antigüedad, coeficiente de interés económico social y otros de similar naturaleza.

- Incrementos salariales por la aplicación de sistemas de estimulación.
- Incrementos salariales por el sobrecumplimiento de las normas de trabajo.

Las categorías ocupacionales se definen a partir de los siguientes conceptos:

- **Cuadros:** Clasifican en esta categoría todos los cargos en que se ejecutan funciones de dirección a cualquier nivel.
- **Técnico:** Abarca aquellos cargos en los cuales la ejecución de tareas y servicios técnicos principales, aseguran el proceso de producción o de prestación de servicios que caracterizan la entidad, así como los que apoyen su gestión y requieren de la aplicación de conocimientos y métodos científicos y técnicos para su cumplimiento.
- **Administrativo:** Comprende todas las funciones administrativas que se ejecutan en la Entidad, tales como: llevar registros, ficheros y archivos, operar máquinas y toda clase de equipos de oficina, tomar dictados taquigráficos, llevar libros de contabilidad, reunir y procesar datos, entre otras.
- **Servicios:** Clasifican en esta categoría, las ocupaciones cuya descripción del contenido de trabajo abarca las tareas de apoyo a la producción o prestación de servicios.
- **Operarios:** Es toda ocupación que, en la actividad principal de la entidad, por la ejecución de su contenido de trabajo y a través de los medios de trabajo, facilita el funcionamiento de los medios de producción o asegura los servicios principales para la realización de la producción o la prestación de servicios que la caracterizan de acuerdo con su objeto social.

Las ocupaciones de los operarios se sitúan en siete grupos de la escala única salarial con las siguientes tarifas horarias:

Tabla #3.1. Tarifas horarias establecidas para los Grupos de la escala única de la ocupación operario.

Grupos de la escala única	Tarifas horarias (en pesos)
II	1.23
III	1.26
IV	1.31
V	1.34

VI	1.36
VII	1.44
VIII	1.49

. Fuente: [Resolución No. 30/05 emitida por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social]

Las ocupaciones y cargos de las categorías ocupacionales de trabajadores administrativos, trabajadores de servicios, técnicos y de dirigentes se ubican en los grupos, de la escala única, siguiente:

- Las ocupaciones de trabajadores de servicios desde el Grupo I al VI, ambos inclusive.
- Las ocupaciones de trabajadores administrativos, desde el grupo III al VII, ambos inclusive.
- Los cargos técnicos desde el grupo V al XIII, ambos inclusive y.
- Los cargos de dirigentes desde el grupo IV al XXII, ambos inclusive.

Los pagos adicionales actualmente establecidos en la legislación, así como los pagos por resultados y los estímulos que han sido aprobados, mantienen su vigencia.

Además se establece un pago adicional de \$80.00 mensuales a los trabajadores que ostenten la categoría de Master o la Especialidad equivalente reconocida por el Ministerio de Educación Superior (MES). Adicionalmente se amplían los pagos por alcanzar el grado científico de Doctor, a \$150.00 mensuales, que incluye los \$40.00 que reciben en la actualidad, en ambos casos asociados a la elevación del desempeño.

Los pagos adicionales por maestría y doctorado se reciben por una sola titulación y siempre que los profesionales desempeñen un cargo con exigencias de nivel universitario.

Entre los elementos claves de la organización del salario para el perfeccionamiento del sistema empresarial estatal se encuentran los siguientes:

1. **Escalas y Tarifas:** La organización salarial, en las empresas en perfeccionamiento, se registrará por una nueva escala y tarifas por complejidad y responsabilidad.

- 2. Los calificadores ocupacionales:** En este sentido se establece que la empresa tendrá facultad para crear nuevas ocupaciones o cargos y de modificar los existentes. Podrán existir calificadores de ocupaciones comunes a toda la economía, o de determinada rama que servirán de guía a las empresas para la conformación de sus indicadores específicos de ocupaciones.
- 3. Las formas y sistemas de pago:** Se diseñarán, aprobarán y aplicarán por la dirección de la empresa:
 - 3.1.** En los sistemas de pago a rendimiento o destajo podrán o no existir límites en la cuantía del salario que debiera devengar el trabajador.
 - 3.2.** A los trabajadores, administrativos, de servicios, técnicos y obreros que no estén directamente vinculados, mediante sistemas de pago, se le aplicará una estimulación salarial sobre la base del cumplimiento del plan de utilidades después de impuestos. Teniendo como requisito, para dicho estímulo, el cumplimiento de los indicadores directivos siguientes:
 - 3.2.1.** Cumplimiento del plan acumulado de las ventas de la producción o servicios seleccionados.
 - 3.2.2.** Cumplimiento del plan acumulado de ventas totales.
 - 3.2.3.** Cumplimiento del plan acumulado de la utilidad después de impuestos.

Cuando se produzcan incumplimientos en el plan de utilidades después de impuestos, se aplicará una reducción de hasta el 30% del salario de la escala, más los incrementos que procedan, del cargo que ocupa el trabajador. Como mínimo por cada 1% de incumplimiento, se aplicará 1% de reducción.

- En caso de existir pérdidas en la empresa, a los trabajadores administrativos y dirigentes no vinculados directamente, se aplicará a todos los niveles, una reducción salarial diferenciada, de hasta un 20% del salario de la escala más los incrementos que procedan del cargo que ocupa cada trabajador. En el caso del personal dirigente, esta reducción será hasta de un 30%.
- La aplicación de las medidas salariales deberá producir un incremento de la eficiencia de la empresa.
- La fuente de financiamiento para la aplicación de las medidas salariales será, en última instancia, la elevación de la utilidad después de impuesto.

Principios básicos para establecer los sistemas salariales.

Entre los principios básicos para la aplicación de los sistemas salariales se encuentran:

- Garantizar la elevación de la productividad del trabajo, el crecimiento de la producción y los servicios, la disminución de los costos y los gastos, fundamentalmente de materias primas y materiales, combustible y energía así como el incremento del salario de los trabajadores.
- Los sistemas deben ser sencillos, medibles, rigurosos, flexibles y estimulantes.
 - ✓ Sencillos, para permitir la comprensión y aceptación para los trabajadores.
 - ✓ Medibles, para poder cuantificar sus resultados y garantizar su control.
 - ✓ Rigurosos, para influir en el incremento constante de la eficiencia y la eficacia.
 - ✓ Flexible, para posibilitar su adecuación a los cambios que se produzcan en la organización de la producción y del trabajo.
 - ✓ Estimulante, para que exista la posibilidad y el interés por parte de todos los trabajadores de aumentar la eficiencia y la eficacia.

En su elaboración deben participar los trabajadores y el sindicato, con el objetivo de que este sistema sea transparente y cuente con el apoyo del colectivo.

1.5.1 – Generalidades de los Sistemas de Pago. .

En la empresa se utiliza el sistema de pago a tiempo, el cual establece que el salario se devenga en función del tiempo trabajado, en las empresas se emplea cuando no resulta posible aplicar un sistema de pago por rendimiento, o no son medibles los gastos de trabajo, o siéndolo, no es aconsejable su utilización dadas las características del proceso productivo o de servicios.

Al determinar la magnitud del tiempo laborado con el objetivo de calcular la remuneración de los trabajadores que devengan su salario mediante la forma de pago a tiempo, se toman en cuenta además de las ausencias por motivo de infracciones del horario establecido, entendiéndose por ello, a los efectos de lo que por la presente se dispone, las impuntualidades al comienzo de la labor y en la hora de entrada de

almuerzo o comida, las salidas antes de concluir el trabajo, así como otras ausencias al puesto de trabajo durante la jornada laboral.

Para la aplicación de la forma de pago a tiempo se utilizan los siguientes

Sistemas de Pago:

Tarifa horaria: La magnitud del salario se determina mediante la multiplicación del tiempo realmente trabajado, una vez deducidas las horas pérdidas a causa de ausencias, interrupciones e infracciones del horario de trabajo, por el salario básico expresado en horas.

Jornal diario: Se determina multiplicando el salario básico expresado en horas por la jornada diaria establecidas.

Sueldo mensual: Consiste en el salario básico, al que se le deduce el producto de multiplicar las horas dejadas de laborar por ausencias, interrupciones e infracciones del horario, por el cociente que resulte dividir el salario básico entre 190.6 horas o por el promedio mensual de las horas de trabajo oficialmente establecidas.

El salario del personal dirigente de las entidades se establece de acuerdo a la categoría que estos posean. Los dirigentes de las entidades están facultados para establecer el salario de los jefes de brigadas y de los especialistas principales que dirigen grupos de trabajo, el que puede ser superior hasta tres grupos de la escala salarial al del trabajador de la ocupación o cargo de mayor calificación que se le subordine, garantizando que no sea igual o mayor al de su jefe inmediato superior.

Las administraciones de las entidades están en la obligación de pagar a sus trabajadores los salarios que les correspondan de acuerdo al cargo que desempeñen, el sistema de pago aplicado, los pagos adicionales establecidos y el plus salarial si lo hubiere, así como el correspondiente al trabajo extraordinario, días de conmemoración nacional, feriados y las vacaciones anuales.

El pago de los días de conmemoración nacional y feriados se realiza según lo dispuesto en la legislación vigente. El trabajo extraordinario puede adoptar la forma de doble turno, de horas extras o de habilitación como laborables de los días de descanso

semanal y es retribuido o compensado en tiempo siempre que el trabajador que lo realice este vinculado al proceso de producción o servicios.

El salario se paga a los trabajadores en moneda nacional de curso legal al menos una vez al mes, en la fecha que la administración acuerde con el sindicato, se paga en efectivo o mediante cheque u otro medio de pago o instrumento bancario.

Los sistemas de pago por resultados están integrados por los siguientes elementos:

Objetivos: Definen los resultados a alcanzar en cada sistema de pago, tales como cumplir el plan de producción, incrementar la productividad del trabajo, disminuir los costos y gastos, aumentar y cumplir el plan de utilidades, así como cumplir con los aportes, en los casos que corresponda.

Indicadores: Expresan el cumplimiento de los objetivos del plan de la organización, definen como se forma el salario, establecen parámetros a alcanzar y determinan el monto del salario que se forma, en correspondencia con los resultados.

Formación del salario: Define el procedimiento de su cálculo, a partir del comportamiento de los indicadores formadores y condicionantes. En correspondencia con los resultados alcanzados, se obtiene un salario que puede ser igual, superior o inferior al salario de la escala más los incrementos debidamente aprobados y que procedan.

Trabajadores abarcados: Son los comprendidos en el sistema de pago por categoría ocupacional y área de trabajo.

Periodo de evaluación de los indicadores: Es el que se define para evaluar el cumplimiento de los indicadores formadores del salario y el cumplimiento de cada trabajador.

Distribución del salario: Es el procedimiento de cálculo para la distribución del salario formado, pudiendo utilizarse el coeficiente de distribución salarial o el coeficiente de participación laboral.

Una vez aprobado el sistema de pago por el nivel facultado, la dirección de la entidad, de conjunto con la organización sindical, elabora el reglamento y se imparten seminarios a los funcionarios de la organización responsabilizados con su implementación, y a los dirigentes sindicales, a los efectos de prepararlos para su correcta aplicación.

Cuando por auditoría realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoría, la entidad reciba la calificación de deficiente o mal, el jefe máximo de la misma está obligado a suspender el derecho de obtener incrementos salariales por el cumplimiento y sobrecumplimiento de los indicadores, debiéndose mantener las penalizaciones salariales por el incumplimiento de los indicadores formadores, a los miembros del Consejo de Dirección de ese nivel y a los dirigentes de las unidades organizativas y organizaciones empresariales de base implicadas en este resultado, informándolo a la organización sindical y a los trabajadores, así como a su jefe administrativo inmediato superior y al jefe del organismo o la entidad nacional al que se subordina.

Características del Sistema:

- Abarca a todos los trabajadores que laboran en la Empresa.
- Se pierde el derecho al Estimulo por infracciones del horario de trabajo total o parcial.
- El no cumplimiento de las Normas de Protección e Higiene del Trabajo, conlleva a la pérdida del estímulo.
- El monto a pagar por estímulo para cada trabajador se calculará por el tiempo real trabajado sobre la base de la jornada laboral establecida.
- El trabajador que incurra en una indisciplina y sea sancionado, perderá el derecho al cobro del estímulo en el período evaluado que se le notifique dicha sanción.
- Análisis de la utilización del fondo de salario.

1.6 Indicadores esenciales establecidos por el MEP para la elaboración del Plan de Empleo e Ingresos:

El Ministerio de Economía y Planificación estableció la propuesta de cifras directivas para el plan 2014, el cual debe estar en correspondencia con la Resolución Económica del VI Congreso, en la que se plantea que la eficiencia es el objetivo central de la política económica, el análisis de la productividad del trabajo será el punto de partida en la información del plan de empleo e ingresos, debiendo obtenerse el promedio de trabajadores como resultado de la misma, es decir que los aumentos de producción deben obtenerse en la mayor medida posible por el aumento de la eficiencia de la fuerza, así como por una mejor relación entre el incremento del ingreso medio mensual y el de la productividad del trabajo.

Para la planificación de la productividad se tendrá en cuenta los factores que inciden directamente en ella tales como la elevación del nivel técnico de la producción, el perfeccionamiento de la organización del trabajo y la variación del volumen y la estructura de la producción y/o servicios.

El cálculo de la productividad del trabajo, a los fines de su planificación por las entidades, se define como el Valor Agregado Bruto generado por un trabajador.

Se incorpora el indicador Valor Agregado, este es el resultado de deducir a la Producción Bruta, el margen comercial a los ingresos del período que se analice o planifique, el consumo material y los servicios recibidos.

Se reitera que los recursos asociados a la puesta en marcha de nuevas capacidades y a su aplicación se asignaran de acuerdo con el procedimiento establecido en el momento de su puesta en explotación, siempre y cuando los recursos disponibles no permitan su asimilación por esta vía.

En las nuevas medidas salariales que se apliquen aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, **el autofinanciamiento** debe medirse sobre la base de no exceder el gasto de Ingreso por peso de producción, o el costo por peso de producción.

Los cambios estructurales que originen variaciones en los indicadores objeto de plan deberán estar amparados por las resoluciones correspondientes emitidas por el Ministerio de Economía y Planificación.

Deberá enfatizarse en las variaciones del ingreso medio mensual, explicando las causas que lo motivan.

La productividad del trabajo debe ser superior al real del año anterior, calculada sobre la base del Valor Agregado.

El ingreso monetario por peso de Valor Agregado, debe ser menor a un peso, e inferior al real del año anterior. Su medición es en centavos con tres cifras decimales, teniendo un carácter directivo.

No se aceptaran incrementos del ingreso medio ni de la ocupación sin el debido respaldo productivo.

El incremento porcentual del Ingreso Medio Mensual por trabajador, deberá ser inferior al de la productividad del trabajo, manteniéndose una correlación positiva con relación al estimado. El ingreso medio por trabajador responderá íntegramente a los resultados productivos.

Que exista relación favorable del salario medio e ingreso medio respecto a la productividad del trabajo.

Al total de trabajadores promedio, necesario para cumplir el plan de producción planificado, se le deducirá aquellos que están declarados disponibles.

El ingreso monetario del trabajo, como expresión de la retribución al trabajo, y objeto de planificación esta conformado por el Fondo de Salario y los otros Ingresos Monetarios; ello obedece a que hoy, aun cuando el salario es la principal fuente de ingreso de los trabajadores, en determinados sectores están presentes otras formas de remuneración que no constituyen salario, **distribución de utilidades, por ciento sobre las ventas en el comercio y la gastronomía, por solo citar ejemplo.**

Se informara el fondo de salario correspondiente a los trabajadores asociados a los niveles de actividad previstas, sin incluir lo concerniente a los trabajadores declarados disponibles mediante resolución, cuyo pago no constituye salario.

Teniendo en cuenta que en la etapa de elaboración del plan, no es posible prever el sobrecumplimiento del plan de producción, ventas o ingresos, así como el ahorro de materiales, energía, etc., no se incluirá en la propuesta de plan el importe de estímulo material en moneda nacional, por concepto de sobrecumplimiento del plan de producción o ahorro, los que solo se consideran en la ejecución real.

En la fundamentación de la propuesta, se analizaran los indicadores de eficiencia, tales como la productividad del trabajo, el ingreso monetario por peso de valor agregado, el gasto de salario por peso de nivel de actividad, el salario medio mensual por trabajador, así como la correlación salario medio e ingreso medio / productividad del trabajador.

Deberá enfatizarse en las variaciones del ingreso medio mensual, explicándose las causas que lo motiven.

Para los sectores de industria, Construcción, Comunicaciones y Agropecuario el Valor Agregado se determina como sigue:

$$\left[\begin{array}{c} \text{Valor Agregado de} \\ \text{la Producción.} \end{array} \right] = \left[\begin{array}{c} \text{Valor de la Producción} \\ \text{Bruta o Total} \end{array} \right] - \left[\begin{array}{cc} \text{Consumo} & + & \text{Servicios.} \\ \text{Material} & & \text{Recibidos} \end{array} \right]$$

Donde:

Producción Bruta: El valor a precio de venta de los productos terminados en el periodo (ventas o aun almacenadas) + costo de producción en precio; no incluye en este ultimo, las producciones para insumo y los productos intermedios, salvo que ambos tengan un peso significativo en la actividad de la empresa, tanto calculados en la etapa del plan como en el real.

Consumo material: Comprende el gasto de materias primas y materiales auxiliares, así como la energía y los combustibles.

Servicios recibidos: Se consideran todos aquellos que se reciben de terceros, y son determinantes para la producción, o actividad que se desarrolla. Se corresponde con los servicios comprados, y equivale a la sumatoria en todas las subcuentas otros gastos monetarios en todos los servicios pagados a otras entidades.

En el caso de aquellas entidades que desarrollan más de una actividad (producción, ventas y servicios), el Valor Agregado se determina como la suma del valor asociado a cada una de estas, deduciéndose el consumo material y los servicios recibidos.

Promedio de trabajadores: Se consigna el número de trabajadores que, como promedio, utiliza el centro informante para realizar las tareas correspondientes al plan de producción o servicios durante el periodo que se informa. Su cálculo se realizara en correspondencia con lo que a tal efecto, **se determine a través del SIE-N para el 2012 y 2013.**

Los trabajadores declarados disponibles no forman parte del registro de trabajadores de la entidad.

Ingreso monetario del trabajo: Se reflejara la suma del Fondo de Salario, y los otros Ingresos Monetarios.

Fondo de salario: Comprenderá el ingreso en dinero que reciben los trabajadores (incluidos o no en el registro) en correspondencia con la cantidad y calidad del trabajo aportado por los mismos, incluyendo el descanso retribuido acumulado.

Se consideran en este indicador las siguientes partidas: pagos por tarifas salariales establecidas por la legislación vigente, primas, incrementos de cualquier tipo en tarifas salariales, asignaciones adicionales por ocupar cargo de dirección o jefatura, años de servicio, sobrecumplimiento de normas, plus salarial, horas extras y en días de descanso y feriados, interrupciones por cumplimiento de obligaciones estatales y sociales, y ausencias autorizadas por la legislación vigente y el descanso retribuido.

Además se contemplan los pagos por el trabajo realizado por aquellas fuerzas que aun no están incluidas en el registro del centro informante reciben remuneración por el mismo: trabajadores enviados a estudiar, labores temporales u ocasional en la agricultura, construcción u otras, siempre que el salario o parte de este corresponda ser pagado por la empresa o unidad presupuestada a la que pertenece, simultaneidad de oficios, salario acumulado por vacaciones anuales, pago en divisas como parte del salario que reciben algunos trabajadores, **considerando la tasa 1X1- estudiantes movilizados durante el periodo de vacaciones, y otras.**

Otros ingresos monetarios: Se reflejan en este rubro los ingresos que reciben los trabajadores adicionales a su salario, en moneda nacional, tales como la participación en las utilidades, el por ciento sobre los ingresos proveniente de **las ventas en el comercio y la gastronomía**, así como otros ingresos no comprendidos en los anteriores, que no constituyen salario.

Productividad del trabajo: Se calcula dividiendo la magnitud del indicador Valor Agregado entre el promedio de trabajadores, calculando dicho valor, según el sector de que se trate, y el resultado se divide por la cantidad de meses del período.

$$PRODUCTIVIDAD \ DEL \ TRABAJO = \frac{VALOR \ AGREGADO \ BRUTO}{PROMEDIO \ DE \ TRABAJADORES}$$

Salario medio mensual: Se divide el Fondo de Salario entre el promedio de trabajadores, y el resultado se divide entre la cantidad de meses del período. En los casos en que dicho fondo este expresado en miles de peso, se multiplica por 1000.

Ingreso monetario mensual por trabajador: Es la suma del fondo de salario y los otros ingresos monetarios en moneda nacional, se divide entre el promedio de trabajadores, y este resultado a su vez se divide entre la cantidad de meses del periodo. En los casos en que el mismo este expresado en miles de peso, se multiplica por 1000.

Gasto de Salario por peso de nivel de actividad: Resultado de dividir el fondo de salario y el nivel de actividad.

Ingreso Monetario por peso de Valor Agregado: Se calculara dividiendo la magnitud del Indicador Ingreso Monetario entre el Valor Agregado.

En el indicador otros ingresos monetarios se especificara de forma independiente lo que corresponda a Sistemas de Estímulos cuya cuantía se pueda prever; tal es el caso de por ciento sobre ventas, utilidades, entre otros.

De igual forma se argumentaran todas las desviaciones que se presenten al analizar los indicadores de eficiencia de la categoría.

Las tareas específicas a realizar en esta categoría del plan serán normadas a través del Procedimiento Calendario que emita el Ministerio de Economía y Planificación.

Seguidamente plantea la forma de calcular el **Valor Agregado Bruto:**

Esta metodología es para los sectores de la: Industria, Construcción, Agropecuario, Selvicultura (Actividades Productivas) Transporte Marítimo Internacional. Otras actividades productivas, Ciencia y Técnica (Empresas)

(=) Valor Agregado Bruto.

Ventas.

(-) Devoluciones y rebajas en ventas.

(+) Subsidios de productos.

- (+) Aumento o (-) Disminución de la Variación por conceptos distintos a la producción terminada (valorada a precio de venta).
- (-) Disminución o (+) aumento de la variación de los saldos de las cuentas de producción en proceso.
- (-) Aumento o (+) Disminución por conceptos distintos a costos y producción de las cuentas de Producción en Proceso.
- (-) Saldos de los elementos de gasto del año registrados en las cuentas de producción en proceso.

Conclusiones del capítulo.

- Se reveló la importancia del estudio de las normas y resoluciones relacionadas con la categoría de Trabajo y Salario para poder planificar sus indicadores para el logro de una productividad del trabajo creciente sobre la base del VAB y los salarios bien fundamentados.
- Se evidencia que las medidas salariales deben asegurar que cada cual reciba según su trabajo, generando estos productos y servicios con calidad y eficiencia en el transcurso del año
- Se tiene en cuenta todas las resoluciones vigentes y aplicables para lograr un estudio detallado y completo del reordenamiento laboral.

Capítulo II: Propuesta de instrumentos de análisis económicos

2.1 Características generales de la Empresa Materiales de la Construcción de Sancti Spíritus.

La entidad fue creada por la Resolución 164/78 con fecha 4 de julio de 1978 y se encuentra ubicada en el Km. No. 1 de la carretera de Zaza del Medio.

Misión: Producir elementos de cerámica roja, morteros, pinturas, malla electro soldada y aditivos para ser utilizados como materiales de construcción, con bajo costo de producción y niveles de calidad que satisfagan las exigencias del cliente, revirtiendo sus resultados económicos satisfactorios en el desarrollo de la entidad y el bienestar de sus trabajadores.

Visión: Alcanzar el liderazgo en el mercado interno en la producción y comercialización de materiales dedicados a la construcción, lograr la introducción plena en el mercado a nivel de nación y la posibilidad de introducirnos en el mercado internacional manteniendo elevados índices de calidad y bajos costos de producciones.

Objeto social:

Producir elementos de cerámica roja para ser utilizados como materiales de construcción, con bajos costos de producción y niveles de calidad que satisfagan las exigencias del cliente revirtiendo sus resultados económicos satisfactorios en el desarrollo de la entidad y el bienestar de sus trabajadores.

Matriz DAFO

Debilidades:

1. Se nos dificulta ampliar la gama de productos.
2. En ocasiones se viola el procedimiento de venta.
3. En los centros no se posee buenas condiciones de trabajo.

4. En muchos de nuestros centros se carece de laboratorios para realizar los ensayos.
5. Existe demora a la hora de enviar las muestras comprobatorias al laboratorio provincial.
6. En ocasiones no se emite el certificado de conformidad establecido.
7. Los sistemas de quema se encuentran obsoletos.
8. Carecemos de los recursos necesarios para asegurar la producción con la calidad requerida.
9. Poseemos altos inventarios de Loza de azotea y tubos de barro.
10. Se encuentran 2 centros paralizados.
11. Muchos de nuestros hornos están en mal estado.
12. Se encuentra afectado el aprovechamiento de la jornada laboral por falta de abastecimiento oportuno.
13. Es necesario hacer funcionar la segunda línea de Malla.
14. Poseemos déficit de fuerza de trabajo en el Tejar Ciro R.
15. No se usa el molino demoledor en Hormigón Ligero.
16. No se ha concluido los PNO de todos los centros.
17. No funcionan los comités de calidad de todos los centros.
18. No se realizan inspecciones a los centros con la periodicidad requerida.

Amenazas:

1. La gestión de venta se encuentra centralizada en la empresa.
2. No poseemos reserva geológica en el municipio de arcilla plástica.
3. La arena que utilizamos como materia prima no posee en todos los casos la calidad requerida.
4. No poseemos equipamiento para la explotación de yacimientos.
5. Se encuentran elevados los precios de la arena sílice por lo que encarece nuestro producto Mortero Cola.
6. Existe poca participación de la UEB en los procesos de contratación y revisión de los mismos.
7. No se informa en el tiempo establecido a la dirección de la UEB las reclamaciones para su posterior investigación.

8. No se refleja en la pro forma de contrato las revisiones de los cambios realizados al procedimiento de contratación.
9. No se ha logrado disminuir el precio de los productos no conformes.
10. Existen centros nuestros alejados de la ciudad y de la cabecera de provincia.
11. No poseemos un yacimiento definido y permanente para el suministro de arena para Morteros.
12. El MINCIN vende nuestros productos a muy altos precios, lo que disminuye la demanda.
13. Las normas Cerámica se encuentran aún sin revisar y las que poseemos no dan los requisitos necesarios.
14. No poseemos autonomía económica necesaria para responder a todos los recursos que se necesitan para producir con más calidad.

Fortalezas:

1. Poseemos buenas relaciones de trabajo.
2. Se han cumplido los planes de calidad durante todo el año.
3. Poseemos reserva de arcilla para ladrillo macizo.
4. Contamos con una especialista con experiencia atendiendo la actividad de yacimiento.
5. Poseemos personal capacitado, con experiencia y estable en todos nuestros centros.
6. Existe sentido de pertenencia de nuestros trabajadores.
7. En la Dirección de la UEB contamos con mucho personal capacitado y de nivel superior.
8. La dirección de la UEB posee buen inmueble y medios de oficina.
9. Poseemos un centro certificado por las ISO.
10. En todos los centros de la UEB se encuentra implantado los registros exigido por el SGC.

Oportunidades:

1. Posibilidad de ampliar nuestro objeto social.
2. Posibilidad de ampliar la gama de productos a explotar.
3. Nos encontramos en una situación geográfica privilegiada.

4. Poseemos demanda de ladrillos y lozas de azotea.
5. Tenemos clientes importantes en diferentes polos turísticos.

Recordemos los diez mandamientos del Che sobre calidad:

- Pensar en positivo es Calidad
- Ser educado es Calidad
- Ser organizado es Calidad
- Ser prevenido es Calidad
- Ser atento es Calidad
- Respetar la salud es Calidad
- Cumplir lo planificado es Calidad
- Tener paciencia es Calidad
- Decir la verdad es Calidad

2.3 Diagnostico de los trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual.

Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

- No debe haber jefes sin subordinados.
- Cada trabajador se subordina a un solo jefe.
- Los jefes de las unidades productivas o de prestación de servicios y de las áreas de regulación y control se subordinan directamente al Director General de la entidad.
- A cada cargo se le definen las funciones según calificador y otras funciones para completar la carga de trabajo.

Cálculo de la plantilla.

La cantidad de trabajadores necesarios se determina área por área y cargo por cargo utilizando la expresión siguiente

$$N = \frac{Q_t}{F_t}$$

Donde:

N = Número de trabajadores técnicos o administrativos necesarios.

Q_t = Carga de trabajo anual estimada para cada cargo analizado.

F_t = Fondo de Tiempo (o capacidad) de un trabajador anual =190.6 hrs mensuales.

Carga de trabajo.

Se debe conocer el conjunto de tareas que deben ser realizadas, así como su frecuencia y el tiempo que se consume en las mismas.

Para determinar la carga de trabajo se precisa determinar para cada cargo, las funciones que son necesarias realizar para la consecución de los objetivos.

Las tareas **periódicas** son aquellas que se repiten siempre en intervalos de tiempo determinados mensuales y por lo general se caracterizan por estar enmarcadas por regulaciones establecidas, por ejemplo: confección de modelos estadísticos, balances financieros, nóminas, etc.

Las tareas **eventuales** no se rigen por ninguna regulación establecida, por lo que la frecuencia de ejecución de las mismas no es siempre igual, así como tampoco es igual su complejidad y tiempo de duración.

Las tareas **imprevistas** son aquellas que no se conoce cuándo van a ocurrir, qué complejidad tendrán y qué tiempo demoran, por lo que generalmente se estima un por ciento de la carga de trabajo total para estas tareas. Este por ciento será mayor o menor en dependencia de las características del cargo, oscilando en la mayoría de los casos entre un 10 % y un 15 % de la carga total.

Determinación de la carga de trabajo:

La carga de trabajo total, resulta de multiplicar la cantidad de trabajadores por horas trabajadas mensuales por 11 meses al año (siempre se toma un planificado para vacaciones).

$$Q_t = C_t \bullet HW_m \bullet Ma$$

Donde:

Q_t = Carga de Trabajo Total, se calcula inicialmente para el 2013 como año base

C_t = Cantidad de Trabajadores.

HW_m = Horas trabajadas mensuales.

Ma = Meses trabajados al año

Determinación del fondo de tiempo:

Se parte de descontar, a la cantidad de días del año, los días feriados y de conmemoración nacional, los domingos y días no laborables, así como los de vacaciones.

El fondo de tiempo es =365 (días del año) - 9 (días feriados o de conmemoración nacional) - 52 (domingos) - 26 (sábados no laborales) - 24 (días de vacaciones) = 254 días = 2 032 horas.

2.4 Propuesta de métodos de análisis de la productividad del trabajo.

Las empresas constan de varios métodos para calcular el efecto de la Organización Científica del Trabajo en la productividad. De ahí, que uno de los métodos más generalizado para la aplicación de la productividad del trabajo sea el conocido método por factores.

2.4.1 El método por factores

Se calcula a partir de una productividad inicial, calculada teniendo en cuenta la producción planificada para el período siguiente y la productividad alcanzada en el período analizado. La división de ambas magnitudes arroja la cantidad base de trabajadores a partir de la cual se inicia el cálculo. Los pasos a seguir en este método se muestran a continuación.

Determinar el Promedio de Trabajadores necesarios para cumplir el volumen de producción planificado con la productividad del trabajo del año base .

$$N_p (X) = \frac{VP \text{ o } PF}{PTb}$$

$$PTb = \frac{VP \text{ o } PF}{Tb}$$

Donde:

NP (X): Promedio inicial de trabajadores necesarios para el período planificado con nivel de productividad del año base.

VP: Valor de la producción para el período planificado. (**VAB**).

PF: Producción en físico para el período planificado.

PTB: Productividad del trabajo en el año base.

Tb: Número de trabajadores del período base.

Ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de $N_p (X)$,

$$\Delta Pti = \frac{Ai}{Np \cdot \sum_{i=1}^n di}$$

Donde:

ΔPti = Variación de la productividad del trabajo a cuenta de factor i.

Ai = Ahorro del número de trabajadores a cuenta del factor i.

$\sum_{i=1}^n Ai$ Ahorro del número de trabajadores a cuenta de todos los factores.

$$\Delta Pti = \frac{Ai}{Np - \sum_{i=1}^n Ai} * 100$$

Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo.

Donde:

ΔPTt = Variación de la productividad del trabajo en % a cuenta del factor i.

Determinación del incremento de la productividad del trabajo en % a cuenta de todos los factores.

$$\Delta PTt = \sum_{i=1}^n \Delta PTi$$

- **Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado, en la (Divep S.S).**

$$PTx = PTx (1 + \Delta PTi)$$

Ó

$$PTx = \frac{VPx}{Tx}$$

Donde:

2.4.2 Método de análisis de la variación del Valor Agregado Bruto

$$\Delta VAB = (\Delta PT * T_0) + (\Delta T * PT_0) + (\Delta PT * \Delta T)$$

Donde:

ΔVAB = Variación del Valor Agregado Bruto.

ΔPT = Variación de la Productividad del Trabajo.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

ΔPT_0 = Productividad del Trabajo en el Periodo Base (Plan).

T_0 = Promedio de Trabajadores en el Periodo Base (Plan).

Se debe determinar las variaciones:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

$$PT = \frac{VAB}{T}$$

- **Método de análisis de la variación del Fondo de Salario**

Para conocer las verdaderas causas que afectan el fondo de salario, así como el salario medio en la Empresa Materiales de la Construcciones, es necesario utilizar una serie de expresiones económicas que permitirán acercarnos a la realidad.

Salario:

Representa la parte del Ingreso Nacional que se distribuye y redistribuye entre los trabajadores con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo entregado.

Fondo de Salario:

Representa el conjunto de los sueldos jornales y otras retribuciones devengadas en dinero por los trabajadores.

Análisis de la variación del Fondo de Salario. (Expresión general)

$$\Delta FS = (\Delta SM * T_0) + (\Delta T * SM_0) + (\Delta SM * \Delta T)$$

Donde:

ΔFS = Variación del Fondo de Salario.

ΔSM = Variación del Salario Medio.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

SM_0 = Salario Medio en el Periodo Base (Plan).

T_0 = Promedio de trabajadores en el periodo base (Plan).

a. Análisis de la variación del Fondo de Salario

- *Análisis Absoluto del Fondo de Salario.*

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

Donde:

FSr: Fondo de Salario Real.

FSp: Fondo de Salario Plan.

Esta variación se expresa en peso.

- Análisis relativo del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

b. Análisis de la *variación del Salario Medio*:

Se expresa en peso.

- Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta SM = SMr - Smp$$

Donde:

SMr: Salario Medio Real.

Smp: Salario Medio Plan.

Se expresa en por ciento.

- Análisis Relativo del Salario Medio.

$$\Delta SM = SMr / Smp * 100$$

Esta variación se expresa en por ciento.

c. Análisis de la *variación del promedio de trabajadores*.

$$\Delta T = Tr - Tp$$

Donde:

Tr Promedio de trabajadores real.

Tp Promedio de trabajadores plan.

Esta variación se expresa en unidades.

2.4.4 - Método de análisis de la correlación Salario Medio – Productividad.

Para iniciar este análisis se debe tener en cuenta todos los indicadores que intervienen en la correlación. La planificación del factor más importante y decisivo del proceso de producción, la fuerza de trabajo, requiere el análisis de la productividad del trabajo y los factores para la elevación de los sistemas de crecimiento, puesto que este indicador caracteriza el grado de eficiencia del trabajo vivo y su ahorro es elemento vital de la actividad y gestión económica de las Empresas.

Por otra parte, el aumento constante y acelerado de la productividad del trabajo es una ley económica objetiva de la sociedad y representa la premisa principal del progreso económico, político, social y cultural de la sociedad socialista, por lo que es preciso garantizar en el plan, el incremento de los volúmenes de producción que se llevan a cabo, el crecimiento de la producción fundamentalmente a costa del aumento de la productividad del trabajo y no a través del incremento del número de trabajadores.

Al elevarse el plan de salarios de la empresa, es preciso mantener la relación entre su crecimiento y el incremento de la productividad del trabajo, asegurando siempre que el ritmo de crecimiento de la productividad sea mayor que el salario medio, ello permite la disminución del costo y el aumento consecuente de la ganancia de la empresa, elevando su eficiencia y permitiendo a nivel de la economía que se establezcan proporciones correctas.

Esta relación se determina por la siguiente fórmula:

$$R = \frac{ISM}{IPT}$$

Donde:

R = Relación del índice del Salario Medio con respecto al índice de la Productividad del Trabajo.

IPT = Índice de variación de la Productividad del Trabajo

$$IPT = \frac{PT_1}{PT_0}$$

PT₁ = Productividad del Trabajo Real.

PT₀ = Productividad del Trabajo Plan.

$$ISM = \frac{SM_1}{SM_0}$$

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

SM₁ = Salario Medio Real.

SM₀ = Salario Medio Plan.

Si $R < 1$ es favorable la relación.

Si $R > 1$ es desfavorable la relación.

Conclusiones del capítulo.

Con la realización de este proceso se incrementa la productividad del trabajo, como se prevé en los lineamientos del VI Congreso del PCC.

Los instrumentos de análisis propuestos sirven de base a la elaboración de los indicadores de Trabajo y Salario y proyectar niveles de eficiencia productivas.

CAPITULO III Implementación de los instrumentos de análisis económicos en la Empresa Productos Lácteos Río Zaza

3.1 Método de análisis absoluto del Valor Agregado Bruto

A partir de los datos facilitados por la empresa en el año 2013 y proyección del 2014 se determinan las principales causas que influyen en la variación de este importante indicador.

Tabla No. 1: Dinámica del Valor Agregado Bruto

Indicadores	U.M	Plan	Real	Desv.	%	Plan 2014
Valor Agregado Bruto	M.P	3760.0	3935.2	175.2	104.66	4451.3
Fondo de Salario	M.P	2565.0	2574.9	9.9	100.39	2564.6
Promedio de Trabajadores	Uno	548	546	(2)	99.64	548
Productividad del Trabajo	Peso	6861	7212	348	105.07	677
Salario Medio	Peso	4680.7	4715.9	35.2	100.80	4680
Correlación Productividad Salario Medio	%				1.05	

Fuente: Modelo de OTS

Procedimiento para análisis la variación del Valor Agregado Bruto.

Sustitución:

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

$$\Delta VAB = (\Delta PT * T_0) + (\Delta T * PT_0) + (\Delta PT * \Delta T)$$

$$VAB = (348 \times 548) + (-2 \times 6864) + (348 \times -2)$$

$$\Delta VAB = 190704 - 13728 - 696$$

$$\Delta VAB = 175.2 \text{ M.P}$$

Cuadro resumen:

ΔVAB	M.P	%
ΔPt	190.7	108.84
ΔT	(13.7)	(7.8)
Efecto conjunto	(0.69)	(0.39)
TOTAL	175.2	100

En el análisis se comprobó que aunque se produjo un incremento de la productividad del trabajo en 190.7 .MP en el VAB, este se ve afectado por la reducción de 2 trabajadores, lo que influye en una reducción 13. 7 MP sobre el VAB. Con los datos de la tabla anterior se puede obtener el índice promedio de los trabajadores y de la productividad.

3.2 Método de análisis absoluto del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = (\Delta SM * To) + (\Delta T * SMO) + (\Delta SM * \Delta T)$$

Sustituyendo:

$$\Delta FS = (35.2 \bullet 548) + (-2 \bullet 4680.7) + (35.2 \bullet -2)$$

$$\Delta FS = (19289.6) + (- 9361.54) + (- 70.4)$$

$$\Delta FS = 19289.6 - 9431.94$$

$$\Delta FS = 9.8576$$

$$\Delta FS = 9.9 \text{ M.P}$$

Cuadro resumen:

ΔFS	M.P	%
ΔSM	19.9	201
ΔT	(9.3)	(93.3)

Efecto conjunto	(0.7)	(7.7)
TOTAL	9.9	100

La variación del Fondo de Salario estuvo motivada fundamentalmente por la variación del Salario Medio en forma positiva, mientras que por una reducción del promedio de trabajadores el Fondo de Salario disminuyó significativamente en el año 2013

3.3 Correlación Productividad Salario medio:

Para analizar la correlación productividad salario medio es necesario analizar el salario medio. A continuación se realiza dicho análisis en la siguiente tabla:

$$K = \frac{IPT}{ISM}$$

Sustituyendo la fórmula:

$$K = \frac{105.07}{100.80} = 1.05$$

Se observa una correlación favorable para la empresa, ya que por cada por ciento de incremento del salario, la productividad se eleva un 5 %, situación que repercute en los indicadores productivos y de eficiencia de la empresa.

Conclusiones

1. Para la realización de este trabajo se ha empleado una bibliografía actualizada y con rigor científico, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. .
2. Al analizar la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el VAB, se observan resultados que se deben continuar mejorando dado el peso que tiene el incremento de la productividad del trabajo.
3. Durante el año analizado se manifiestan resultados positivos en la correlación productividad- salario medio, lo cual se debe mantener en el año 2013.

Recomendaciones

1. La dirección de la Empresa debe considerar la aplicación de los instrumentos económicos propuestos, que le permitirán estudiar, analizar y evaluar el empleo de la fuerza de trabajo y su correspondiente remuneración.
2. La dirección de la empresa debe acometer un conjunto de medidas que contribuyan al reordenamiento laboral de la plantilla aprobada.
3. Se debe estudiar las capacidades instaladas y eliminar el subempleo laboral.

BIBLIOGRAFÍA

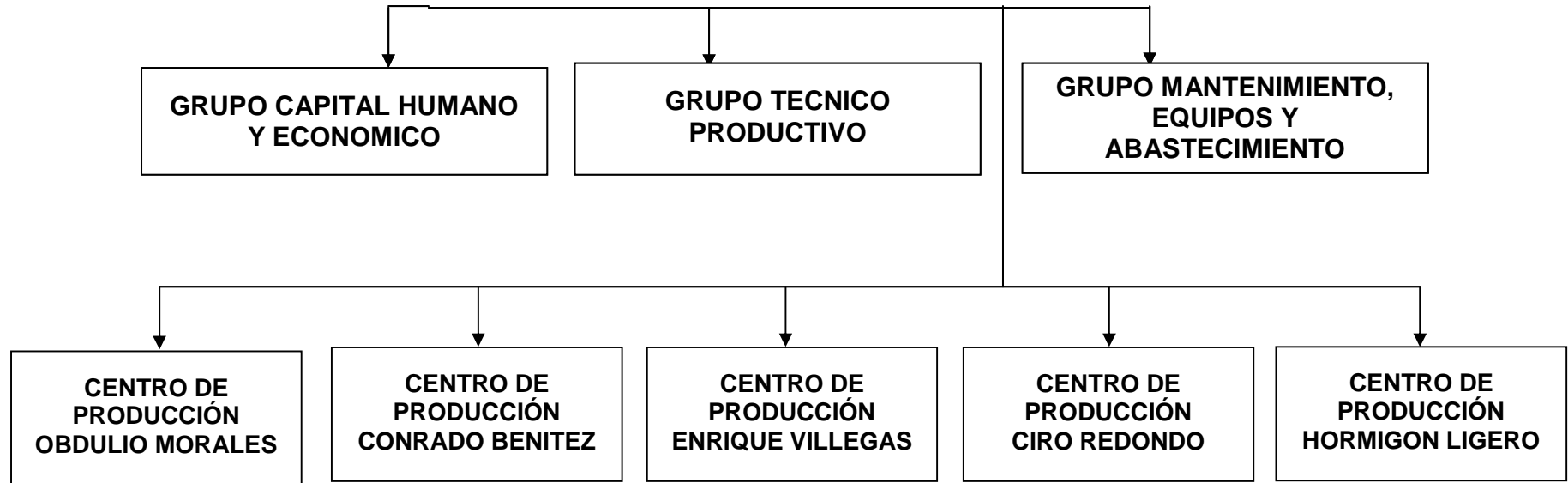
- Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. P 72 – 103.
- Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el cálculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo en la Industria Azucarera. La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. P.21-29.
- Barranco, F. J. Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación. Madrid, Pirámide – 1993.
- Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996.
- Capacitación de Recursos Humanos. Revista TIPS. La Habana Boletín 081. Oportunidades Comerciales.1996.
- Colectivo de autores. Economía, organización y planificación de la producción industrial La Habana Editorial Política 1984.
- Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial “Félix Varela “, 1999. P 191 – 196.
- Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
- D’ Ángelo Fernández, Ovidio. La Transformación del Carácter y el contenido del trabajo en el socialismo. Economía y Desarrollo No. 59. 1980. P 71 – 112.
- Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996. Figueroa, Víctor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) . Septiembre 1996.
- Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
- Ferrial Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
- Gaceta Oficial 11 y 12 del 2010
- González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.

- González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
- Hammer, M. Reingeniería de la Empresa. – Barcelona, Parramon. – 1994.
- http://66.102.7.104/search?q=cache:i0nrRob_BBcJ:agency.osha.eu.int/publications/forum/5/es/index_4.htm+organizacion+del+trabajo&hl=es&ie=UTF-8. 02/12/2003.
- http://www.cubagov.cu/des_eco/minal/.
- <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm>. 21 de noviembre de 2003.
- Indicaciones Metodológicas parra el abordar el Plan 2014
- La Formación de Base Comunitaria con Fines de Empleo y Gerencia de Ingreso OIT (Ginebra) 1995.
- La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.
- Linares Cervela, Luís. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – P. 37 – 50.
- Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
- Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. 1988. –P.81 – 96.
- Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.
- Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.
- Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE) Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
- Plan 2013. Instrucciones para su elaboración – MEP.
- Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.

- Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
- Resolución No. 9 del 2008 del MTSS
- Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana) 7 de Noviembre de 1997.
- Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana) 8 de Noviembre de 1997.
- Resolución No. 26 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 27 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 28 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 29 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 30 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 39 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 8 del 2005 del MTSS.
- Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
- Zumaquero, Ovidio. Propuesta de Modelo de Relación Estacional – Ocupación como Elemento base de la Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo (UCLV) Facultad INDECO, 1997.

Anexo 1: Organigrama

DIRECCIÓN



Anexo 2:

Dirección Provincial de Economía y Planificación
 Modelo de Indicadores Económicos Plan 2013
 Organismo: CAP
 Empresa Materiales de la Construcción de Sancti Spíritus

Indicadores	UM	Real 2011	Plan 2012	Real Octubre	Estimado 2012	Prop. 2013 Enviada MEP	Prop.2013 Real octub	Relaciones		
								Est/real	Est/Plan	Prop/Est
Producción mercantil	MP	5358.7	5400.0	4896.0	5679.0	6464.0	6119.2	106	105	108
Producción Bruta	MP	5426.9	5497.4	5051.5	5809.2	6583.9	6215.8	107	106	107
Ventas e Ingresos	MP	4514.2	5419.9	4516.4	5419.7	6052.1	5799.1	120	100	107
Ventas Netas	MP	4501.6	5400.1	4500.4	5400.5	6031.2	5778.5	120	100	107
Fondo de Salario	MP	2597.5	2565.0	2148.3	2574.9	2564.6	2532.5	99	100	98
Promedio de trabajadores	MP	555	548	546	546	548	537	98	100	98
Valor Agregado	MP	2875.1	3760.0	3279.3	3935.2	4451.3	4325.0	137	105	114
Gasto Material	MP	1271.7	1281.5	1084.7	1243.2	1435.2	1330.2	98	97	107
Materias primas y materiales	MP	446.2	449.4	375.9	430.9	504.2	461.1	97	96	107
Combustible	MP	687.6	693.1	614.2	704.9	809.6	754.2	103	102	107
Energía	MP	137.9	139.0	94.6	107.4	121.4	114.9	78	77	107
Costo de ventas	MP	3827.7	4005.3	3402.6	4083.1	4345.4	4368.9	102	102	107
Costo de producción bruta	MP	4129.2	4183.5	3687.4	4240.5	4826.0	4537.3	101	101	107
Costo de producción mercantil	MP	4085.9	4114.8	3454.7	3972.9	4492.5	4251.0	97	97	107
Total de Ingresos	MP	4653.7	5549.6	4651.0	5581.2	6168.8	5971.9	101	101	107
Total de Gastos	MP	4626.6	4729.6	4077.9	4893.5	5166.3	5236.0	103	103	107
Utilidad o Perdida	MP	27.1	820.0	573.1	687.7	1002.5	735.9	2538	84	107
Ingreso monetario por peso de valor agregado	P	0.903	0.682	0.655	0.654	0.576	0.589	72	96	90
Fondo de salario por peso de nivel de actividad	P	0.479	0.467	0.425	0.443	0.389	0.407	92	95	92
Salario medio	P	390	390	393	393	390	393	101	101	100
Productividad	P	432	572	601	601	677	667	139	105	111
Correlación salario medio-productividad	Indic		0.755		0.725	0.900	0.896			
Costo por peso de ventas	P	0.848	0.739	0.753	0.753	0.720	0.753	96	115	100
Costo por pesote producción bruta	P	0.761	0.761	0.730	0.730	0.733	0.730	96	96	100
Gasto de material por peso de producción bruta	P	0.234	0.233	0.214	0.214	0.218	0.214	91	92	100
Margen de utilidad por peso de ventas netas	P	0.006	0.152	0.127	0.127	0.166	0.127	2117	84	100

