

**UNIVERSIDAD SANCTI SPÍRITUS
“JOSÉ MARTÍ PÉREZ”**

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



TRABAJO DE DIPLOMA

Título: Diagnostico del comportamiento de los indicadores de Trabajo y Salario en la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito

Autor: Yenisley Pérez Viciado

Tutor: MSc. Irenio Curbelo Tribicio

Ano 56 de la Revolución

Pensamiento



“todos los esfuerzos tienen que conducir al incremento sostenido de la productividad del trabajo, a la par que aseguremos el pleno empleo de los recursos laborales, a la reducción de los costos y al aumento de la rentabilidad de las empresas; en suma a la eficiencia”

Fidel.

Dedicatoria _____



*Agradecimiento*_____

Resumen

El siguiente trabajo se realizó en la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito y tuvo como propósito Diagnosticar el comportamiento de los indicadores de Trabajo y Salario mediante la aplicación de instrumentos de análisis que permitió medir de las causas de sus variaciones. El estudio se comenzó con una revisión bibliográfica abordando desde los clásicos hasta los momentos actuales, donde se abordó 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 caracterizó a 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 productividad- salario medio. En el Capítulo III se aplicaron todos 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, así como recordar lo planteado por el Comandante en Jefe Fidel Castro en el V Congreso del PCC” El hombre tiene más virtudes que lo que se imagina, y nuestro deber es descubrirlas, estimularlas, desarrollarlas en el trabajo

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I Fundamentación teórico

- 1.1 Hilo conductor.
- 1.2 La Organización del Trabajo.
 - 1.2.1 El Sistema de Organización del Trabajo, sus componentes.
 - 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 generales en la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito
 - 2.2.1- Particularidades de la UEB Alfredo López Brito (Bauzá).
 - 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

CAPITULO III Implementación de los instrumentos en la Unidad Empresarial Básica (UEB Alfredo López Brito

- 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

CONCLUSIONES

RECOMENDACIONES

INTRODUCCIÓN:

La elevación de las competencias laborales para garantizar un capital humano altamente competitivo, eficiente y eficaz constituye uno de los mayores retos con que cuenta el país.

Hacer un mejor uso de los recursos, elevar la productividad del trabajo, alcanzar mejores resultados con menos costos; se hace necesario para continuar el mejoramiento y transformación de los mecanismos económicos, con el objetivo de influenciar la instrumentación de técnicas que faciliten el empleo de las proyecciones a corto y largo plazo que tiene lugar en el medio económico-productivo.

Los cambios ocurridos en la economía cubana contemporánea han incidido en la necesidad de que las entidades se introduzcan en un proceso de perfeccionamiento. Para el logro de este objetivo juega un papel importante las empresas socialistas orientada hacia una recuperación total de la economía.

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 en la productividad del trabajo así como el salario pagado. Evidentemente, es necesario incluir las reservas de incremento de la productividad del trabajo teniendo en cuenta el indicador Valor Agregado Bruto.

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.

Constituye un reto para las direcciones de las empresas vincular el salario a los resultados finales; debido a la diversidad de formas de pago que se aplican actualmente en todo el país. Para que la correlación productividad-salario-medio sea favorable debe

estar basada en el principio de distribución socialista, de cada cual, según su capacidad; a cada cual, según su trabajo.

No obstante, los avances alcanzados durante la recuperación económica, aún estos 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.

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 que los que ya hoy 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 ante sí los colectivos laborales para continuar aportando al crecimiento de la economía experimentado en los últimos años.

Este tema tiene gran importancia, ya que la organización del trabajo y los salarios influye 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.

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.

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 aplicarán 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 Tabaco Torcido 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.

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.

Ser modelo de Entidad Estatal Socialista de alto reconocimiento social en el aporte al país, con elevado nivel de eficiencia y eficacia, dotado de un capital Humano calificado y competente y con sentido de pertenencia, es la visión que tiene proyectada la entidad seleccionada.

Situación problemática:

En la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito no se han evaluado los efectos económicos derivados del proceso de reordenamiento laboral realizado y no se analizan las causas de las variaciones de los indicadores económicos relacionados con la categoría de Trabajo y Salario, lo cual incide en los resultados económicos productivo de la entidad y sus proyecciones.

Problema Científico:

Si se emplean en forma correcta y sistemática las herramientas del análisis económico propuestas en la categoría Trabajo y Salarios, se determinaran los factores que influyen en las variaciones de los indicadores seleccionados

Objeto de la Investigación:

La plantilla de la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito

Objetivos de la Investigación:**Objetivo General:**

Evaluar las causas de las variaciones de los indicadores de Trabajo y Salario en la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito a partir de los instrumentos económicos propuestos

Objetivos específicos:

- ✓ Realizar una revisión bibliográfica sobre el tema investigado.
- ✓ Caracterizar a la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito
- ✓ Proponer instrumentos para evaluar los indicadores de Trabajo y Salario
- ✓ Evaluar las variaciones en los indicadores de Trabajo y Salario a partir de los instrumentos propuestos.
- ✓ Analizar los resultados con la dirección de la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito

Campo de acción:

- Indicadores de la categoría de Trabajo y Salario

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

Estructura del trabajo:

Introducción.

Capítulo I. Fundamentación teórica

Capítulo II. Propuesta de instrumentos económicos para evaluar la categoría
Trabajo y Salario

Capítulo III Implementación de los instrumentos a la categoría Trabajo Salario
en la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito

Conclusiones

Recomendaciones.

Bibliografía.

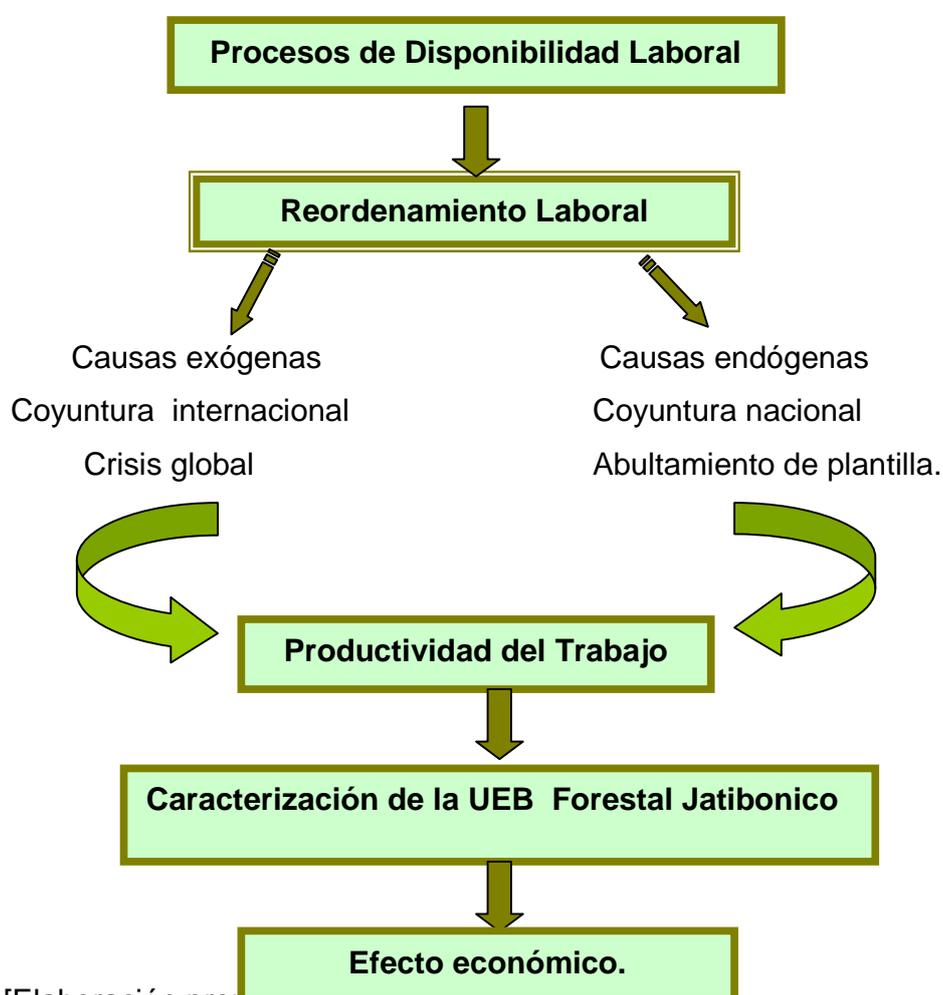
Anexos.

Capítulo 1: Fundamentación teórica.

1.1 Hilo conductor.

Considerando la necesidad de establecer un hilo conductor para la fundamentación teórica de la investigación se elaboró la estrategia para su construcción, la cual se muestra en la (figura 1.1).

Figura 1.1: Hilo conductor de la investigación.



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.

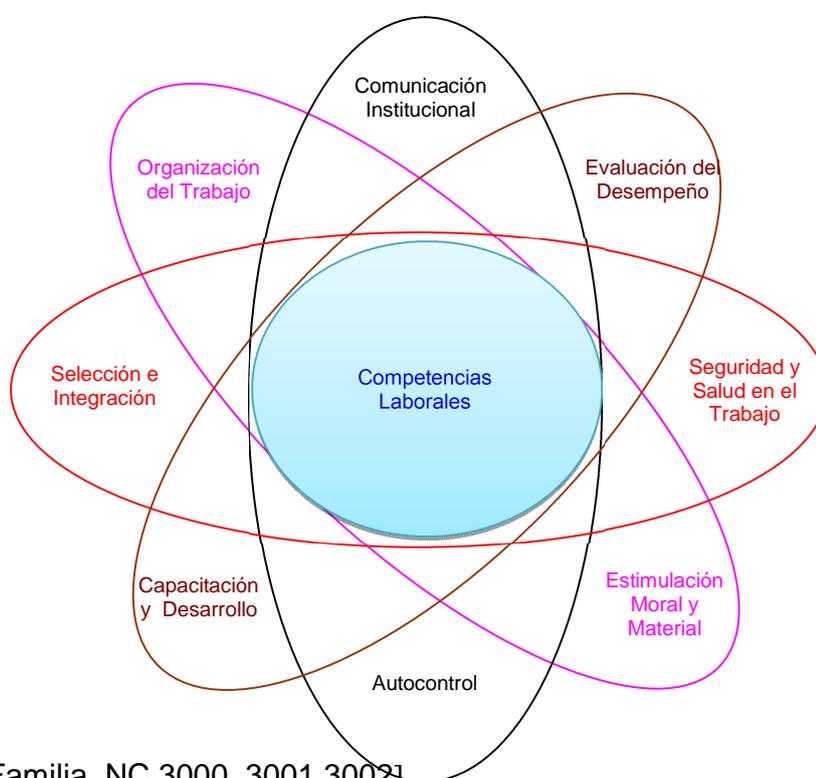
La organización del puesto de trabajo está determinada, por el nivel de especialización del proceso productivo y por el tipo de producción de que se trate. De esta forma la producción masiva garantiza las posibilidades más extensas para la aplicación de los principios organizativos del puesto de trabajo, 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:

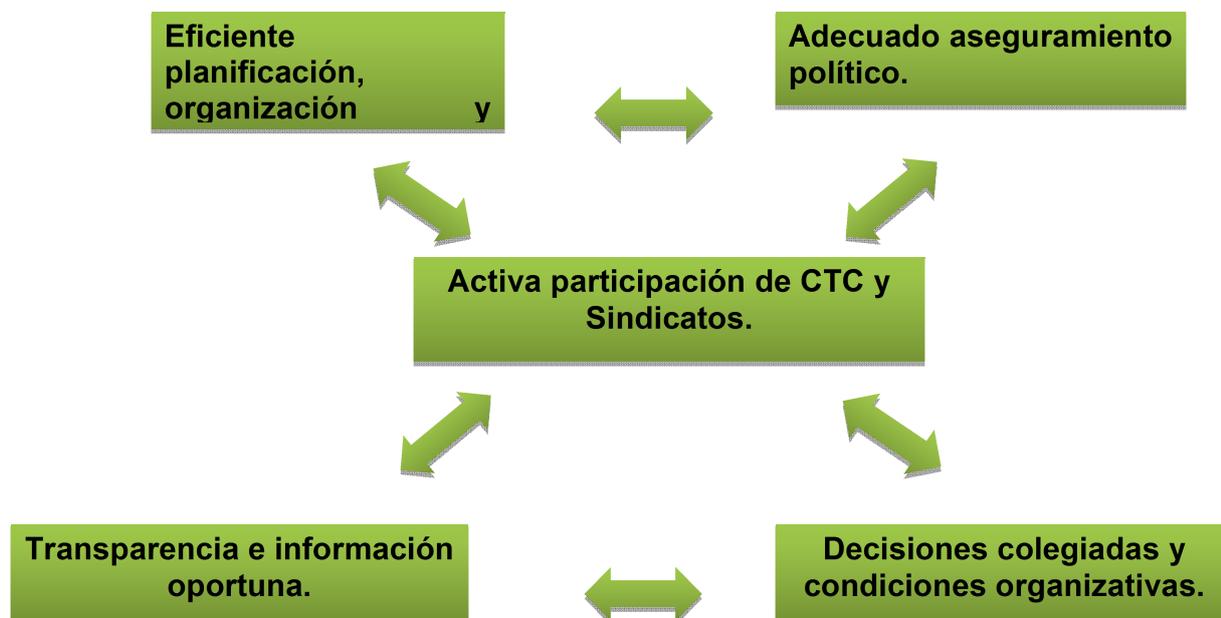
- Tener una acción responsable en el proceso.
- Aportar en la discusión de lineamientos.
- Aportar en la discusión de legislación vigente.

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 el 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.

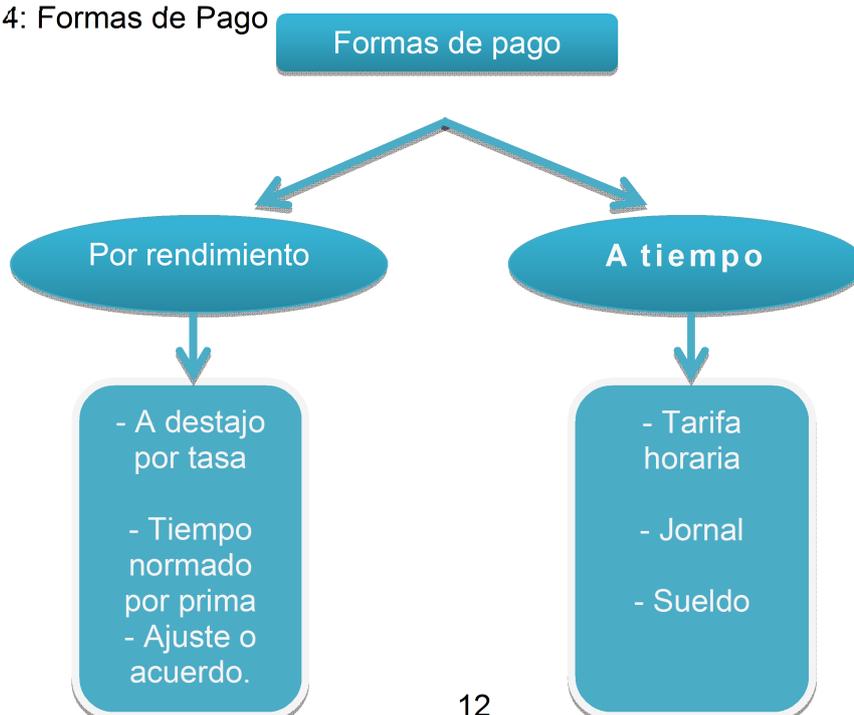
Pudiéramos decir que así como el metro es el patrón mediante el cual determinamos la longitud de un objeto, la escala es el patrón que nos sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su complejidad.

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 regirá 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.

1.6 Los Sistemas de estimulación

En la empresa, existe un sistema de pago llamado “Sistema de pago por el cumplimiento y sobrecumplimiento de las utilidades acumuladas de la empresa”.

Generalidades y objetivos.

El Sistema de Estimulación por los Resultados y Penalización es el conjunto de regulaciones que permite a los trabajadores recibir un incremento a su salario, en correspondencia con los resultados finales del trabajo desarrollado.

Los objetivos fundamentales del sistema lo constituyen:

- 1- Lograr el cumplimiento y sobrecumplimiento del plan de utilidades de la Empresa.
- 2- Elevar la eficiencia y eficacia de la entidad en el desempeño del Objeto Social.

- 3- Lograr un uso racional de los recursos financieros, materiales y de la fuerza de trabajo.
- 4- Motivar a los trabajadores e importar el incremento de los resultados de la gestión de la empresa.

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 auditoria realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoria, 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.

1.7 Indicadores esenciales establecidos por el MEP.

Productividad del trabajo: Se determinará 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 = Valor Agregado Bruto

Promedio de Trabajadores

Valor Agregado Bruto: es el resultado de deducir a la producción bruta, el margen comercial o los ingresos del período que se analice.

Valor Agregado Bruto = Valor de la Producción de Bruta o Total – Consumo Intermedio (Gasto material + Servicios recibidos)

Donde:

Producción Bruta: Va a ser el Valor a precio de venta de los productos terminados en el período (ventas o aún almacenadas) más (+) El margen comercial de la Circulación, más-menos (±) La variación al costo de los inventarios de producción en proceso; no se incluyen en estos últimos, las producciones para insumo y los productos intermedios, al no ser que ambos tengan un peso significativo en la actividad de la empresa.

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

Servicios recibidos: Son todos aquellos que se reciben de terceros, y son determinantes para la producción, o actividad que se desarrolla. Se corresponde con los Servicios productivos, y equivale a la sumatoria en todas las subcuentas, Otros Gastos Monetarios de todos los servicios pagados a otras entidades.

Promedio de Trabajadores: Se consigna como la cantidad de trabajadores que, como promedio, utiliza el centro informante para efectuar las tareas correspondientes al plan de producción o servicios durante el período que se informa.

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

Fondo de Salario: Comprende el ingreso en Moneda Nacional (excluye pesos convertibles) que reciben los trabajadores (incluidos o no en el registro) en correspondencia con la cantidad y calidad del trabajo aportado por los mismos. Incluye los ingresos que salen del Fondo de Salario de la entidad y que se contabilizan como tal en la cuenta 50000 del Sistema Nacional de Contabilidad y el descanso retribuido acumulado.

En este indicador se tienen en cuenta las siguientes partidas:

- Los pagos por tarifas salariales establecidas por la legislación vigente.
- Los incrementos de cualquier tipo en las tarifas salariales.
- Las asignaciones adicionales por ocupar cargo de dirección o jefatura, así como por años de servicio.
- Los pagos por sobrecumplimiento de las normas, plus salarial, extras fuera de la jornada laboral y en días de descanso y feriados.
- Los pagos por ausencias retribuidas a consecuencia del cumplimiento de las obligaciones estatales y sociales, ausencias autorizadas por la legislación vigente y el descanso retribuido acumulado.
- Los pagos por el trabajo realizado por aquellas fuerzas que sin estar incluidas en el Registro del centro informante reciben remuneración por el mismo.
- El pago a los trabajadores enviados a estudiar por el centro informante y que de acuerdo con la legislación vigente se les pague del fondo de salarios.
- El pago a los trabajadores que laboran temporal u ocasionalmente en la agricultura, construcción y en otras entidades, siempre que su salario completo o parte de éste corresponda ser pagado por su empresa o unidad presupuestada.
- El pago del trabajo realizado por aquellas fuerzas que, aún no estando incluidas en el Registro del centro informante, participan en las actividades de éste, trasladando la remuneración por el trabajo realizado a las organizaciones u organismos de

procedencia para su posterior aporte al presupuesto, tales como trabajo voluntario, estudiantes bajo el régimen de estudio - trabajo, etc.

- El pago por simultaneidad de oficios.
- El monto de salario acumulado por concepto de vacaciones anuales.
- El pago a los estudiantes movilizados durante el período de vacaciones, incluido el 9,09 %.
- Los ingresos en moneda nacional (excluye pesos convertibles) provenientes de la aplicación de los pagos y estimulaciones por los resultados del trabajo.
- El pago adicional por el coeficiente de interés económico social.
- Los demás pagos a los trabajadores con cargo al Fondo de Salarios no relacionados anteriormente, según lo establecido en la legislación vigente.
- El salario que obtienen los trabajadores que forman parte del registro de la entidad por haber realizado sus actividades laborales en representación de la misma o haber prestado servicios valiéndose de la explotación de medios de trabajo, equipos e instalaciones de esta. Estos ingresos constituyen salarios. Ejemplos: los ingresos de los trabajadores de las actividades de servicios públicos y sus conexos, como chóferes de taxis, poncheras, chóferes de vehículos de carga, fregadores de vehículos, engrasadores de vehículos automotores, cuidadores de baños, servicio de aire (ayudante), parqueador - cuidador de ciclos, motos y autos, así como artistas y entrenadores de deportes contratados en el exterior, etc. En estos casos se reflejará como ingresos en salario la suma de los importes de los salarios que utiliza la entidad como base para calcular los acumulados de vacaciones, los pagos de subsidios en caso de enfermedad, los aportes a la seguridad social o cualquier otra obligación según legislación vigente, la entidad debe garantizar a estos trabajadores.

En este indicador no se consideran los siguientes pagos:

- Los ingresos percibidos por distribución de utilidades.

- Otros pagos en efectivo y entregas en especie a los trabajadores, los cuales no están considerados en el Fondo de Salario, tales como dietas en las misiones de servicios, el costo de la ropa y calzado especial, otros medios de protección individual y los subsidios y pensiones a cuenta de la seguridad social.

Otros Ingresos Monetarios (Distribución de Utilidades): Se reflejan en este epígrafe los ingresos que reciben los trabajadores en moneda nacional, y que no constituyen salario, como **distribución de utilidades**.

En estos momentos en la provincia no existen entidades autorizadas a distribuir utilidades

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 esté expresado en miles de pesos, se multiplica por 1000.

Ingreso monetario medio 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 período. En los casos en que el mismo esté expresado en miles de pesos, se multiplica por 1000.

Gasto de salario por peso de Ventas: Resultado de dividir el fondo de salario y las Ventas Netas.

Ingreso monetario por peso de Valor Agregado Bruto: Se calculará dividiendo la magnitud del indicador ingreso monetario entre el valor agregado.

En el indicador otros ingresos monetarios se detallará de forma independiente lo que corresponda a sistema de estímulo cuya cuantía se pueda prever, tal es el caso de por cientos sobre ventas, utilidades, entre otros.

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

1.8 Documentos legislativos.

La Resolución No. 26 del 2006 implanta el Reglamento General sobre la organización del trabajo que va a tener como objetivo principal las instrumentaciones jurídicas de las medidas para alcanzar la máxima efectividad del trabajo, con la aplicación de la organización del trabajo como vía fundamental que contribuye al incremento sostenido de la productividad para elevar la eficiencia y eficacia de los procesos de trabajo, a través del aumento de la producción o los servicios, la disminución de los gastos de trabajo innecesarios y de los costos, así como el aumento de la calidad.

La Resolución No. 27 del 2006 establece el Reglamento General sobre la organización del salario, que tiene como objetivo contribuir a la adecuada aplicación del sistema salarial, basado en el principio de distribución socialista.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social(MTSS) implantó la Resolución No. 28 del 2006 dirigida a regular el proceso de implantación de los nuevos calificadores de ocupaciones y cargos de amplio perfil, ampliar la aplicación del principio de idoneidad demostrada y establecer los planes de capacitación para que los trabajadores, cuando resulte necesario, logren los requisitos establecidos por lo que el proceso de implantación de los calificadores y el principio de la idoneidad demostrada, se lleva a cabo por una comisión de aplicación, en lo adelante la comisión dirigida por el jefe de la entidad o el cuadro de primer nivel de dirección en quien este delegue, a los efectos de garantizar su máxima jerarquización, y compuesta por el jefe de Recursos Humanos, un representante de la organización sindical y dos trabajadores electos en asamblea, elegidos por el colectivo por su prestigio y capacidad.

La Resolución No. 29 del 2006 se estableció mediante el acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 12 de Enero del 2006, dirigida al Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales.

La Resolución No. 30 del 2005 se establece cumpliendo el mandamiento del decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 22 de Noviembre del 2005 de proceder a

la aplicación de los aumentos salariales pendientes, de ahí que comprende en su esencia la escala única salarial para todas las categorías ocupacionales.

La Resolución No. 39 del 2004 insta el Reglamento de las formas y sistemas de pago del salario, tiene como objetivo establecer una política única en relación con las formas y sistemas de pago para todas las entidades del país.

Según Alhama (2001), las NFOT no se pueden entender sólo desde los cambios de las formas de los elementos o aspectos técnicos, como durante mucho tiempo se ha estado presentando. Precisamente las experiencias de las últimas décadas, brindan elementos más que suficientes para que las NFOT, en nuestra sociedad, no sean sólo de formas, sino que deben implicar cambios de contenido. Significa que para que sean verdaderamente NFOT, se deben cambiar radicalmente los principios tradicionales fundamentales de organización y dirección de los procesos y de la empresa. Desde luego, hablamos de un multiproceso en varias direcciones a largo plazo, que sin embargo, debe comenzar algún día. Implica nuevas complejidades, nuevos contenidos, e integración de categorías ocupacionales, o rediseño de las actuales. De lo contrario, la gestión de conocimientos, los conocimientos empresariales nuevos, la innovación, hará cada día mayor la diferenciación entre los trabajadores.

“Para nosotros, es esencial que se entienda que las NFOT significan desarrollo ascendente, y que en tanto se sigan desarrollando por los factores que las identifican, necesariamente deben romper con los principios tradicionales establecidos y deben propiciar el establecimiento de nuevos principios de organización y de dirección.”

La Resolución No. 35, de 7 de octubre de 2010 de MTSS, trata sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores declarados disponibles e interruptos. (En vigor oct. 8 de 2010).

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.

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

2.1- Características Generales de la Empresa Tabaco Torcido Sancti Spíritus.

La Empresa Tabaco Torcido Sancti Spíritus creada el 6 de julio de 2000 por la Resolución 156 del Ministerio de Economía y Planificación y ratificada mediante la Resolución 277 del 31 de julio del 2000 de Ministro de la Agricultura y su objeto Empresarial por Resolución 206/03 del 1 de abril de 2003 del Ministerio de Economía y Planificación.

Está ubicada en el municipio de Cabaiguán, tiene carácter provincial y pertenece al Grupo de Tabaco de Cuba (TABACUBA). La empresa cuenta con 11 Unidades Empresariales Básicas (UEB), de estas 8 se dedican a torcer tabaco a mano para la exportación y 2 al consumo nacional, posee además una Unidad de Aseguramiento que presta servicio a toda la empresa. Tiene la característica ser una empresa abierta y estar acogida al Sistema Tributario y Financiero vigente, cumpliendo en tiempo y cantidad con lo requerido.

La empresa tiene intereses productivos en 7 de los 8 municipios de la provincia, lo que indica que es importante para el desarrollo del empleo en la provincia. Los recursos humanos empleados se caracterizan por su alta especialización y calificación. La actividad que se realiza con el tabaco es totalmente a mano siguiendo una tradición de siglos y esto constituye un elemento que garantiza la calidad y competitividad del producto.

La fuerza de trabajo se selecciona teniendo en cuenta las características de los aspirantes y los requisitos del puesto, remitiéndose posteriormente a las comisiones de empleo para la valoración integral de los aspectos que se consideran para la idoneidad, sin embargo faltan aun las verificaciones personales que se deben realizar antes de la selección. La capacitación de los trabajadores se realiza a partir de las necesidades que se requieran, para la formación de los nuevos trabajadores se realizan cursos de adiestramiento.

En cuanto a los recursos productivos la empresa cuenta con el equipamiento e infraestructura necesaria para garantizar un producto de alta calidad. El principal

recurso con que se cuenta para elaborar el tabaco lo constituye el propio tabaco en rama que se cosecha y procesa en Pinar del Río, tierra del mejor tabaco del mundo. El resto de los recursos que se emplean para la terminación y presentación del tabaco se adquiere una parte en empresas especializadas pertenecientes a otros sectores de la economía y el resto en el mercado exterior.

La empresa se especializa en la comercialización de los Habanos, para esto se cuenta con una unidad empresarial de base que almacena, revisa la calidad y entrega los pedidos en Habanos S.A. El principal recurso comercial con que cuenta la empresa es el prestigio del tabaco cubano en el mercado mundial, donde es representado por un grupo de marcas dentro de las que producimos: Cohiba, Romeo y Julieta, San Luis Rey, Montecristo, Hoyo del Monterrey, entre otros.

Tabaco Torcido Sancti Spíritus sin dudas es de gran importancia para el desarrollo de la economía del país por los buenos resultados económicos productivos y financieros que obtiene año tras año y que cada vez son mejores. Esta empresa produce 12 millones de tabacos para la exportación, lo que representa un ingreso a la economía nacional de 16 millones de dólares anuales; produce 6 millones de tabacos para el consumo nacional lo que representa 5 millones de pesos, aporta 8 millones de pesos de utilidad al presupuesto del Estado.

El proceso de perfeccionamiento empresarial comienza a principios del año 2004, luego que se le aprobó el expediente del perfeccionamiento, la empresa comenzó un proceso dinámico de cambios en la estructura organizativa y en la creación de valores de los trabajadores a todos los niveles de la organización. Este proceso se terminó en el siguiente año, aplicándose en la empresa en su totalidad y actualmente está inmerso en una serie de cambios originados por el diagnóstico e implementación de nuevos sistemas establecidos en las nuevas bases creadas.

La entidad se encuentra ubicada, Beremundo en Paz N° 92, Cabaiguán Sancti Spíritus, en la actualidad cuenta con un total de 1536 trabajadores en su mayoría mujeres, con una estructura propia. (Anexo No. 1)

Tabla No.1. Total Trabajadores por UEB

Unidades de Base	Total de Trabajadores	De Ellos	
		Mujeres	Hombres
Oficina Empresa (Cabaiguán)	43	26	17
UEB Alfredo López Brito (Bauzá, Cabaiguán)	266	169	97
UEB José A. García Borroto (Zaza del Medio)	200	132	68
UEB Pedro Larrea Mustelier (Sancti Spíritus)	117	86	31
UEB Alberto Mansito Doble (Taguasco)	147	96	51
UEB Piro Guinart (Trinidad)	79	49	30
UEB Eladio Rodríguez (Fomento)	121	79	42
UEB José González Treche (Guayos)	145	96	49
UEB Aseguramiento y Servicios (Cabaiguán)	131	35	96
UEB Serafín Sánchez Valdivia (Arroyo .Blanco)	98	61	37
UEB Néstor Rodríguez (Jatibonico)	100	57	43
UEB Roberto Rodríguez Fernández (Perea)	89	55	34
TOTAL	1536	941	595

Fuente: Plantilla de Cargos

La muestra de la investigación del presente trabajo lo constituye la UEB Alfredo López Brito (Bauzá) de Torcido para la Exportación perteneciente a la Empresa Tabaco Torcido Sancti Spíritus.

2.1.1- Particularidades de la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito (Bauzá).

Esta UEB está estructurada por tres grupos asesores, Contabilidad y Costos, Recursos Humanos y Tecnología y Calidad, además una brigada de Servicios Internos, otra de Seguridad y Protección y tres Talleres Productivos, todos se encuentran subordinados al director. (Anexo No. 2)

El primer Taller: "Preparación de Materias Primas" está conformado por dos brigadas donde se preparan y se acondicionan los materiales fundamentales que

dan inicio a la confección del tabaco elaborado manualmente: capa, capotes, fortalezas y picaduras.

A continuación se relacionan las brigadas que participan en este proceso:

1. Brigada de Preparación y Despacho de Materia Prima
2. Brigada de Despalillo y Clasificado de Hojas.

El segundo Taller “Galera” está integrado por tres brigadas de torcedores, que son las que realizan el proceso de la confección del tabaco por vitolas, las cuales se diferencian por sus diámetros, longitudes y tipos de materiales a utilizar, clasificados los mismos por categorías que van desde la VI hasta la IX ejemplo: Veguerito, Mareva, Corona, Julieta, etc.

El tercer Taller “Terminado” está compuesto por tres brigadas:

1. Brigada de Clasificado y Envasado
2. Brigada de Anillado
3. Brigada de Adornado y Terminado

En este Taller es donde se culmina el proceso del Tabaco por Marcas de salida es decir, se escogen por colores, se anillan, se adornan las cajas y su terminado lo constituye la colocación de los sellos Habanos y los de garantía.

Misión:

Producir tabaco torcido a mano para la exportación y el consumo nacional, por surtidos, según la demanda del Grupo Empresarial de Tabaco de Cuba.

Visión:

Ser modelo de Entidad Estatal Socialista de alto reconocimiento social en el aporte al país, con elevado nivel de eficiencia y eficacia, dotado de un capital humano calificado, competente y con sentido de pertenencia.

El objeto social de la Empresa Tabaco Torcido Sancti Spíritus, fue aprobado mediante Resolución número 841 de fecha 28 de enero del 2005, ampliado luego por la Resolución 2573 de fecha 25 de octubre del 2005, ambas de José Luis Rodríguez García en su calidad de Ministro de Economía y Planificación y en estas se encuentran autorizadas las siguientes actividades:

1. Producir y comercializar de forma mayorista tabaco torcido a mano, con destino al Grupo Empresarial TABACUBA y a la Empresa de Abastecimiento Técnico Material a la Industria del Tabaco, en moneda nacional.
2. Comercializar de forma mayorista con otras empresas industriales del Grupo TABACUBA tabaco torcido en proceso y los excedentes de habilitaciones, cajonería, materias primas, materiales y otros renglones utilizados para la producción de tabaco torcido y sus subproductos, en moneda nacional.
3. Comercializar de forma mayorista desechos de tabaco para la producción de tabaquina, a entidades del sistema en moneda nacional.
4. Brindar servicios de fumigación de tabacos a las empresas industriales del Grupo TABACUBA en moneda nacional.
5. Producir y comercializar de forma mayorista productos agropecuarios (viandas, hortalizas, granos, frutales, animales de ganado menor y sus carnes) a entidades del sistema y de forma mayorista y/o minorista en el Mercado Agropecuario Estatal, así como los excedentes de forma minorista a los trabajadores de la entidad, todo ello en moneda nacional.
6. Brindar servicios de transportación de carga por vía automotor al sistema del Ministerio de la Agricultura y a terceros, en moneda nacional. A terceros en los retornos, teniendo la obligación de acudir a las Agencias de Cargas de municipios y provincias.
7. Brindar servicios de construcción, reparación y mantenimiento de obras menores a entidades del sistema y de viviendas para los trabajadores de la entidad, en moneda nacional.
8. Comercializar de forma mayorista productos ociosos, a las Empresas de Recuperación de Materias Primas, en moneda nacional.
9. Brindar servicios de alquiler de áreas y locales, en moneda nacional.
10. Producir y comercializar de forma minorista a sus trabajadores alimentos elaborados en el centro de elaboración propio de la empresa, en moneda nacional.
11. Brindar servicios de comedor y cafetería a los trabajadores del sistema, en moneda nacional.

12. Brindar servicios de recreación a los trabajadores de la entidad y del sistema, en moneda nacional, en las instalaciones ya existentes con que cuenta la empresa.

Adicionado por Resolución 2573 de 25 de octubre del 2005:

1. Brindar servicios de carpintería, de reparación y mantenimiento de enseres menores y de parqueo a los trabajadores del sistema, en pesos moneda nacional.
2. Producir y Comercializar de forma mayorista muebles y útiles para el hogar a las entidades del sistema y de forma minorista a los trabajadores de la entidad, en pesos moneda nacional.
3. Brindar servicios de alojamiento no turístico con alimentación asociada a trabajadores en funciones de trabajo, en pesos moneda nacional.

2.4 Propuesta de métodos de análisis económicos en la Empresa Tabaco Torcido Sancti Spíritus :

2.4.1- Análisis absoluto de la Productividad del Trabajo

Productividad del trabajo: Se determinará 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.

$$\text{Productividad del Trabajo} = \frac{\text{Valor Agregado Bruto}}{\text{Promedio de Trabajadores}}$$

Valor Agregado Bruto: es el resultado de deducir a la producción bruta, el margen comercial o los ingresos del período que se analice.

Valor Agregado Bruto = Valor de la Producción de Bruta o Total – Consumo Intermedio (Gasto material + Servicios recibidos)

Donde:

Producción Bruta: Es el valor a precio de venta de los productos terminados en el período (ventas o aún almacenadas) más (+) El margen comercial de la circulación, más-menos (\pm) La variación al costo de los inventarios de producción en proceso; no se incluyen en estos últimos, las producciones para insumo y los productos intermedios, al no ser que ambos tengan un peso significativo en la actividad de la empresa.

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

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

Promedio de Trabajadores: Se consigna como la cantidad de trabajadores que, como promedio, utiliza el centro informante para efectuar las tareas correspondientes al plan de producción o servicios durante el período que se informa.

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

Fondo de Salario: Comprende el ingreso en moneda nacional (excluye pesos convertibles) que reciben los trabajadores (incluidos o no en el registro) en correspondencia con la cantidad y calidad del trabajo aportado por los mismos. Incluye los ingresos que salen del fondo de salario de la entidad y que se contabilizan como tal en la cuenta 50000 del Sistema Nacional de Contabilidad y el descanso retribuido acumulado.

En este indicador se tienen en cuenta las siguientes partidas:

- Los pagos por tarifas salariales establecidas por la legislación vigente.
- Los incrementos de cualquier tipo en las tarifas salariales.
- Las asignaciones adicionales por ocupar cargo de dirección o jefatura, así como por años de servicio.
- Los pagos por sobrecumplimiento de las normas, plus salarial, extras fuera de la jornada laboral y en días de descanso y feriados.

- Los pagos por ausencias retribuidas a consecuencia del cumplimiento de las obligaciones estatales y sociales, ausencias autorizadas por la legislación vigente y el descanso retribuido acumulado.
- Los pagos por el trabajo realizado por aquellas fuerzas que sin estar incluidas en el registro del centro informante reciben remuneración por el mismo.
- El pago a los trabajadores enviados a estudiar por el centro informante y que de acuerdo con la legislación vigente se les pague del fondo de salarios.
- El pago a los trabajadores que laboran temporal u ocasionalmente en la agricultura, construcción y en otras entidades, siempre que su salario completo o parte de éste corresponda ser pagado por su empresa o unidad presupuestada.
- El pago del trabajo realizado por aquellas fuerzas que, aún no estando incluidas en el registro del centro informante, participan en las actividades de éste, trasladando la remuneración por el trabajo realizado a las organizaciones u organismos de procedencia para su posterior aporte al presupuesto, tales como trabajo voluntario, estudiantes bajo el régimen de estudio - trabajo, etc.
- El pago por simultaneidad de oficios.
- El monto de salario acumulado por concepto de vacaciones anuales.
- El pago a los estudiantes movilizados durante el período de vacaciones, incluido el 9,09 %.
- Los ingresos en moneda nacional (excluye pesos convertibles) provenientes de la aplicación de los pagos y estimulaciones por los resultados del trabajo.
- El pago adicional por el coeficiente de interés económico social.
- Los demás pagos a los trabajadores con cargo al Fondo de Salarios no relacionados anteriormente, según lo establecido en la legislación vigente.
- El salario que obtienen los trabajadores que forman parte del registro de la entidad por haber realizado sus actividades laborales en representación de la misma o haber prestado servicios valiéndose de la explotación de medios de trabajo, equipos e instalaciones de esta. Estos ingresos constituyen salarios. Ejemplos: los ingresos de los trabajadores de las actividades de servicios públicos y sus conexos, como chóferes de taxis, poncheras, chóferes de

vehículos de carga, fregadores de vehículos, engrasadores de vehículos automotores, cuidadores de baños, servicio de aire (ayudante), parqueador - cuidador de ciclos, motos y autos, así como artistas y entrenadores de deportes contratados en el exterior, etc. En estos casos se reflejará como ingresos en salario la suma de los importes de los salarios que utiliza la entidad como base para calcular los acumulados de vacaciones, los pagos de subsidios en caso de enfermedad, los aportes a la seguridad social o cualquier otra obligación que de acuerdo a la legislación vigente, la entidad debe garantizar a estos trabajadores.

En este indicador no se consideran los siguientes pagos:

- Los ingresos percibidos por distribución de utilidades.
- Otros pagos en efectivo y entregas en especie a los trabajadores, los cuales no están considerados en el Fondo de Salario, tales como dietas en las misiones de servicios, el costo de la ropa y calzado especial, otros medios de protección individual y los subsidios y pensiones a cuenta de la seguridad social.

Otros Ingresos monetarios (Distribución de Utilidades): Se reflejan en este epígrafe los ingresos que reciben los trabajadores en moneda nacional, y que no constituyen salario, como **distribución de utilidades**. En estos momentos en la provincia no existen entidades autorizadas a distribuir utilidades.

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 esté expresado en miles de pesos, se multiplica por 1000.

Ingreso monetario medio 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 período. En los casos en que el mismo esté expresado en miles de pesos, se multiplica por 1000.

Gasto de salario por peso de ventas: Resultado de dividir el fondo de salario y las Ventas Netas.

Ingreso monetario por peso de Valor Agregado Bruto: Se calculará dividiendo la magnitud del indicador ingreso monetario entre el valor agregado.

En el indicador otros ingresos monetarios se detallará de forma independiente lo que corresponda a sistema de estímulo cuya cuantía se pueda prever, tal es el caso de por cientos 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 y calendario que emita el Ministerio de Economía y Planificación.

2.5 Método factorial de medición 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.

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**

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

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

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 Np (X),**

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

$$Np - \sum_{i=1}^n Ai$$

Donde:

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

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

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

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

- **Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo.**

Donde:

PTt = 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.**

$$PT_t = \sum_{i=1} PT_t$$

Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado

Donde:

$$PT_x = \frac{VP_x}{T_x}$$

T_x: Número de trabajadores realmente necesario.

2.6 Influencia de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el VAB.

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:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

2.7 Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.

Para conocer las verdaderas causas que afectan el fondo de salario, así como el salario medio en la Empresa Tabaco Torcido Sancti Spíritus, es necesario utilizar una serie de expresiones económicas que nos 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

☞ 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.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

A continuación la forma de expresión 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.

- 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.

Análisis de la variación del Fondo de Salario.

Para el análisis se parte de la siguiente expresión, tomando en cuenta los datos reflejados (ver Anexo 4)

$$\Delta FS = (SM1 * T_1) - (SM_0 * T_0) * 12 / 1000$$

Donde:

ΔFS = Variación del Fondo de Salario.

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

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

SM_1 = Salario Medio Real.

T_1 = Promedio de trabajadores Real.

2.8 Análisis de la relación Salario Medio – Productividad del Trabajo.

Para realizar 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 y se expresa por la siguiente fórmula:

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

Donde:

R = Relación del SM con respecto a la PT.

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

CAPITULO III Implementación de los instrumentos la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito (Bauzá).

3.1 Método de medición del Valor Agregado Bruto.

A partir de los datos facilitados por la empresa para los años 2012, 2013 y proyección del 2014 (Anexo No. 5), las principales causas que influyen en la variación de este importante indicador (VAB) , en la entidad objeto de la investigación

Tabla No. 3.1 Análisis de la Variación del Valor Agregado Bruto

No	Indicadores	UM	Año 2012	Año 2013				Año 2014
			Real	Plan	Real	Diferc.	Variac.	Plan
1	Producción Bruta	MP	6870.0	7154.0	6662.1	(491.9)	0.9312	6718.0
2	Valor Agregado Bruto	MP	2932.7	3291.0	3086.0	(205)	0.9377	3198.6
3	Fondo de Salario	MP	1044.2	956.5	1123.8	167.3	1.1749	1057.3
4	Promedio de Trabajadores	Uno	178	175	171	(4)	0.9771	192
2/4	Productividad del Trabajo	Pesos	16475.84	18805.71	18046.78	(758.93)	0.9596	16659.38
3/4	Salario Medio	Pesos	5866.29	5465.71	6571.93	1106.22	1.2034	5506.77
	Correlación Productividad - Salario Medio	%					0.80	

Fuente: Modelo indicadores económicos

Procedimiento para Análisis la Variación del Valor Agregado Bruto.

Sustitución:

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

$$VAB = (-758.93 \times 175) + (-4 \times 18805.71) + (-758.93 \times -4)$$

$$\Delta VAB = (-132812.75) + (-75222.84) + (3035.72)$$

$$\Delta VAB = -208035.59 + 3035.72$$

$$\Delta VAB = (204\ 999.87)$$

$$\Delta VAB = \mathbf{(205) MP}$$

Cuadro resumen:

ΔVAB	MP	%
ΔPT	(132.8)	(64.78)
ΔT	(75.2)	(36.68)
Efecto conjunto	3.0	1.46
Total	(205)	100

En el estudio y análisis se comprobó que el VAB se ha deteriorado en los años evaluados, debido fundamentalmente a una reducción de la productividad del trabajo y del promedio de trabajadores.

3.2.- Análisis absoluto del Fondo de Salario

Para analizar la correlación Productividad- Salario Medio es necesario analizar el Fondo de Salario. A continuación se realiza dicho análisis en la siguiente tabla:

Tabla No. 3.2: Dinámica del Fondo de Salario

Nº	Indicadores	U.M	Plan	Real	Desv.	Variación	Plan 2014
1	Valor Agregado Bruto	M.P	3291.0	3086.0	(205)	0.9377	3198.6
2	Fondo de Salario	M.P	956.5	1123.8	167.3	1.1749	1057.3
3	Promedio de Trabajadores	Uno	175	171	(4)	0.9771	192
1/3	Productividad del Trabajo	Peso	18805.71	18046.78	(758.93)	0.9596	16659.37
2/3	Salario Medio	Peso	5465.71	6571.93	1106.22	1.2034	5506.77
	Correlación Productividad Salario Medio	%				0.80	

Fuente: Modelo de Estadística y Planificación 5903

Con los datos de la tabla anterior se puede obtener el índice promedio de los trabajadores y de la productividad.

Análisis de la variación del Fondo de Salario.

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

Sustituyendo:

$$\Delta FS = (1106.22 \bullet 175) + (- 4 \bullet 5465.71) + (1106.22 \bullet - 4)$$

$$\Delta FS = (193 588.50) + (- 21 862.84) + (- 4 428.88)$$

$$\Delta FS = 1935 88.50 - 21 862.84 - 4 428.88$$

$$\Delta FS = 1935 88.50 - 26 287.72$$

$$\Delta FS = \mathbf{167.3 \text{ M.P}}$$

Cuadro resumen:

ΔFS	MP	%
ΔSM	193.5	1.1566
ΔT	(21.8)	(0.1303)
Efecto conjunto	(4.4)	(0.0263)
Total	167.3	100

Se observa que la variación del Fondo de Salario (ΔFS) estuvo motivado por un incremento promedio del salario medio, aunque el promedio de trabajadores vinculados a la producción se redujo en 4.

3.3 Análisis de la correlación Salario Medio - Productividad:

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

Sustituyendo la fórmula:

$$K = \frac{95.96}{120.34}$$

$$K = \mathbf{0.80}$$

En el análisis realizado se comprueba que la entidad objeto de investigación presenta una correlación desfavorable, debido a que por cada un por ciento de

incremento del salario medio, la productividad solo se incrementa en 0.80 % influenciado por la reducción del Valor Agregado Bruto y otros factores.

CONCLUSIONES:

- 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 y del Ministerio de la Agricultura.
- Al analizar el Valor Agregado Bruto se observan resultados desfavorables, motivados por una reducción de la productividad del trabajo y del promedio de trabajadores, teniendo un mayor peso la productividad del trabajo.
- Durante el año analizado se manifiestan resultados negativos en la correlación Productividad- Salario Medio, motivado por pagos sin el respaldo productivo, lo cual afecta otros indicadores económicos en la entidad.

RECOMENDACIONES:

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

BIBLIOGRAFÍA:

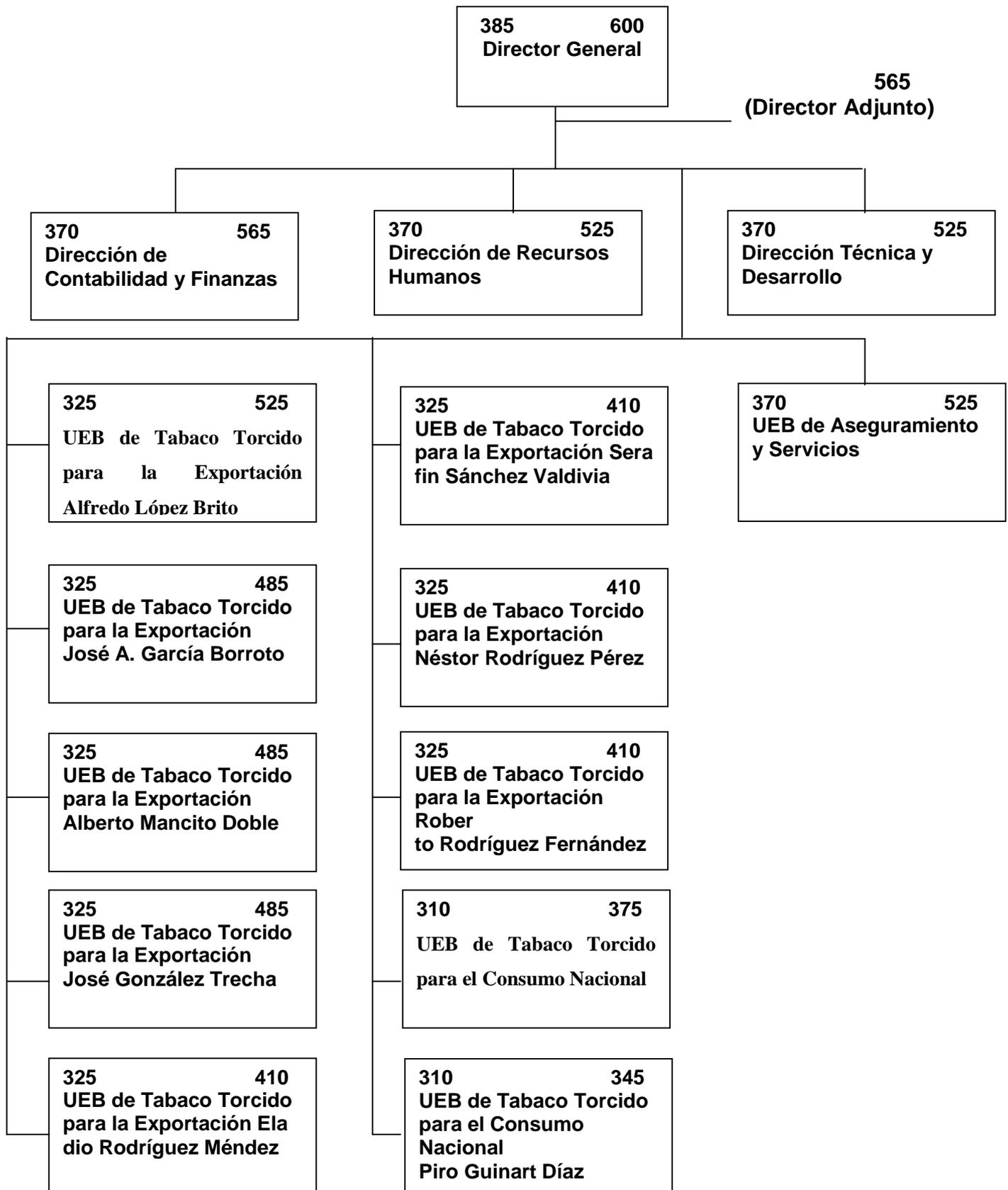
- Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el cálculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo en la Industria Azucarera. La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. (P.21-29)
- Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. (P 72 – 103)
- 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.
- Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
- 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)
- 8 CPSS Publications No. 4 (January 2001 - Spanish translation May 2003)
- 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
- Ferrial Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.

- Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – (P. 239 – 248)
- 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://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm>. 21 de noviembre de 2003.
- http://www.cubagov.cu/des_eco/minal/.
- 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.
- La Formación de Base Comunitaria con Fines de Empleo y Gerencia de Ingreso OIT (Ginebra) 1995.
- Linares Cervela, Luís. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – (P. 37 – 50)
- La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.
- Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, (P 11 – 30)
- 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)
- Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.

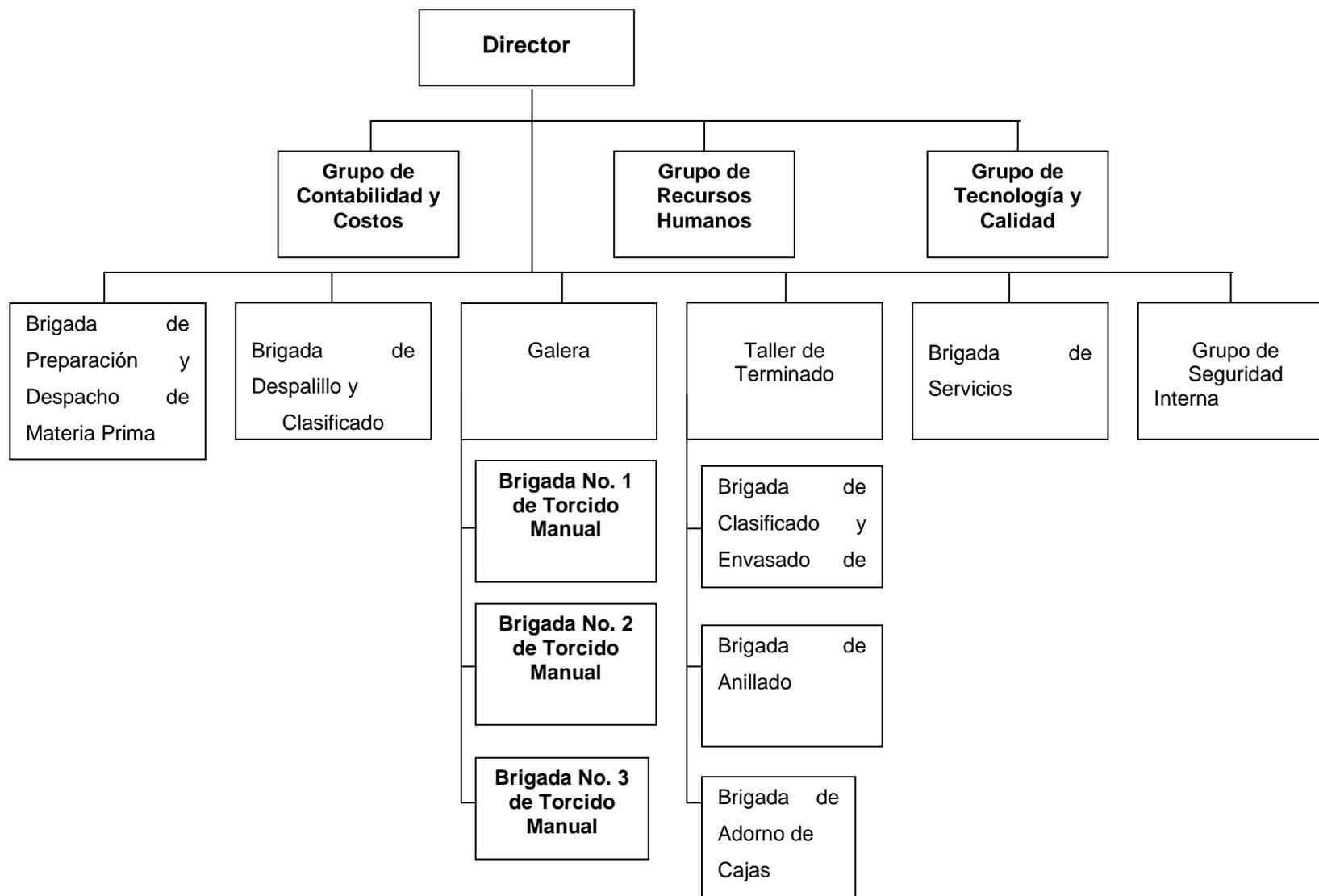
- Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE) Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
- Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
- Plan 2006. Instrucciones para su elaboración – MEP.
- Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
- Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana) 8 de Noviembre de 1997.
- Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana) 7 de Noviembre de 1997.
- 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.
- Resolución No. 8 del 2005 del MTSS.
- 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. 9 del 2008 del MTSS
- Gaceta Oficial 11 y 12 del 2010
- Lineamientos del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. Abril- 2011

ANEXOS

Anexo Nº 1 ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA EMPRESA



Anexo N° 2 UNIDAD EMPRESARIAL DE BASE DE TABACO TORCIDO PARA LA EXPORTACION ALFREDO LOPEZ BRITO



ANEXO Nº 3 Cumplimiento del Plan Económico Empresa Tabaco Torcido. Sancti Spíritus

Indicadores	Fila	UM	Real año anterior cierre 31/12	Real acumulado del período año anterior	Plan año actual cierre 31/12	Plan acumulado del período año actual	Real acumulado del período año actual	Plan Año próximo
Producción mercantil- valor	0100	MP	30896.5	27330.9	32012.8	28772.6	29102.6	32945.7
Ventas Netas	0200	MP	31937.0	28105.7	32012.8	28772.6	30276.6	32945.7
Costo de Ventas Netas	0201	MP	26811.8	23501.6	26416.8	23780.5	24653.4	26201.8
Total de Ingresos	0300	MP	32303.4	28433.7	32344.8	29073.5	30713.7	33354.7
Total de Gastos	0400	MP	28100.6	24614.4	27941.0	25193.3	26074.3	28595.8
De ellos. Divisa	0500	MCUC	1715.0	1447.0	1699.8	1559.5	1225.4	
Ventas en Divisas	0600	MCUC						
De ellas con destino a exportación	0601	MCUC						
Utilidad o (pérdida del período)	0700	MP	4202.7	3819.3	4403.8	3880.2	4639.3	4758.9
Pérdida de años anteriores	0710	MP						
Fondo de Salario propio	0900	MP	6209.9	5512.6	5856.7	5502.3	5947.4	6310.7
De ello: Fondo de salario escala	0910	MP	3646.0	3256.3	4000.7	3761.3	3580.9	4210.9
Fondo Salario del pago adic. perf	0920	MP	751.1	674.4	964.5	905.4	682.6	1169.8
Fondo Salario otros pagos adic.	0930	MP	50.2	47.4	47.7	44.8	38.6	40.9
Fondo Salario por resultados	0940	MP	1252.3	1082.2	301.8	283.6	1178.3	315.5
Fondo Salario para vaca. Acumul.	0950	MP	510.3	452.4	542.1	507.2	466.9	573.7
Promedio trabaj. Cálculo VAB	1100	UNO	1095.2	1095.2	1095.2	1100.0	1096.0	1124.8
Gasto Material	1200	MP	18325.5	16435.5	18345.4	16657.6	16558.5	18183.9
Gasto de depreci. Y amortización	1210	MP	271.0	222.4	268.0	244.8	218.3	246.1
Otros gastos monetarios	1220	MP	280.3	319.5	445.9	430.6	584.9	1207.4
Servicios comprados	1300	MP	134.0	113.4	132.1	121.3	97.2	113.4
Gastos en divisa para estimulación	1400	MCUC	232.6	209.1	263.0	217.0	207.6	210.2
Aporte en divisa	1500	MCUC						
Valor Agregado Bruto	1600	MP	13443.2	12000.6	15480.3	13522.1	13537.4	14700.9
Productividad	1700	PESOS	9820.0	8765.6	11308.0	9834.4	9881.6	10455.2
Cantidad de trabaj. Disponibles	1800	MP						
Gastos financieros	1900	MP	324.8	230.1	508.8	466.9	156.6	239.2
Activos totales	1901	MP	103854.8	94305.2			95335.6	
Rendimiento de la inversión	1902	Coeficien t	3.2	3.2			3.9	
Pasivos totales	1903	MP	94349.2	85175.9			85636.3	
Activo circulante	2000	MP	15338.8	14446.2			12459.5	

Pasivos circulantes	2100	MP	10548.3	10040.0			9288.6	
Inventarios	2200	MP	3916.2	4921.3			4942.9	
De ellos: Materias primas y matles.	2201	MP	1466.9	1929.3			2685.1	
Combustible	2202	MP	0.64	1.12			0.7	
Envases y embalajes retornables	2203	MP						
Partes y piezas de respuesto	2204	MP	19.4	23.4			16.5	
Útiles y Herramientas	2205	MP	115.6	126.1			95.3	
Producción en proceso	2206	MP	1608.7	2033.4			1465.8	
Producción terminada	2207	MP	55.3	108.8			114.7	
Mercancías para la venta	2208	MP						
De ellas: Mercancías de importac.	2209	MP						
Mercancías de exportación	2210	MP						
Otros	2211	MP	649.7	697.7			530.4	
Inventarios Ociosos	2212	MP		1.6			34.4	
Inventarios de lento movimiento	2213	MP						
Efectos y Cuentas x cobrar a corto plazo	2300	MP	2396.7	2918.2			2538.2	
De ellos en divisa	2310	MCUC						
Cuentas x cobrar fuera de término	2320	MP						
De ellas en divisa	2330	MCUC						
Efectos y ctas.x pagar a corto plazo	2400	MP	4998.7	4802.6			4503.1	
De ellos: en divisas	2410	MCUC		0.8			1.0	
SUMA DE CONTROL			451635.2	409204.1	216392.1	194631.5	420570.3	217905.2

Anexo Nº 4 Principales Indicadores Económicos.

UEB: Alfredo López Brito		UM	Diciembre 2013			Acumulado			Real	%
Nº	INDICADORES		Plan	Real	%	Plan	Real	%	año ant	
1	Producción en Galera	Mu	113.9	241.6	212	2217.7	2212.4	100	2194.3	101
2	Producción Terminada	Mu	236.4	237.4	100	2159.1	2168.2	100	2177.2	100
3	Ventas (Entregada)	Mu	288.8	237.4	82	2162.1	2193.4	101	2163.1	101
4	Existencia Final Tabaco Redondo	Mu		56.2			56.2		117.5	48
5	Producción Total Bruta	Mp	857.4	429.4	50	7154.0	6662.1	93	6870.0	97
6	Producción Mercantil	Mp	755.5	670.6	89	6699.6	6903.8	103	6803.8	101
7	Ventas	Mp	755.5	938.3	124	6699.6	7362.9	110	6968.6	106
8	Costo de Producción Total	Mp	672.1	486.2	72	5628.0	5802.8	103	5760.6	101
9	Costo de la producción Mercantil	Mp	626.5	565.4	90	5326.2	5839.8	110	5696.9	103
10	Costo de Ventas	Mp	626.5	596.0	95	5326.2	5915.2	111	5696.9	104
11	Costo x peso de la prod. Total	Pesos	0.62	0.9	145	0.63	0.7	111	0.67	104
12	Costo x peso en Prod. Mercantil	Pesos	0.67	0.67	100	0.64	0.68	106	0.67	101
13	Costo x peso de Ventas	Pesos	0.66	0.51	77	0.64	0.64	100	0.66	98
14	Total de Gastos	Mp	472.6	543.9	115	5257.8	5856.9	111	5772.2	101
15	Salario	Mp	66.1	112.0	169	956.5	1123.8	117	1044.2	108
16	Gasto Material	Mp	377.8	381.6	101	3858.3	4167.4	108	4184.6	100
17	Serv. Productivos Recibidos	Mp	0.4	1.8	440	4.6	10.0	217	6.8	147
18	Gasto Salario x peso de Prod. Total	Pesos	0.06	0.21	350	0.10	0.14	140	0.12	111
19	Gasto Salario x peso de Prod. Mctil	Pesos	0.07	0.14	200	0.11	0.13	118	0.12	106
20	Gasto material x peso Prod. Total	Pesos	0.35	0.71	202	0.43	0.50	116	0.49	103
21	Gasto material x peso de prod. Mctil	Pesos	0.40	0.46	115	0.46	0.48	104	0.50	98
22	Valor Agregado	Mp	479.3	497.8	104	3291.0	3086.0	94	2932.7	105
23	Promedio de Trabajadores	Uno	164.8	188.8	115	175.2	171.2	98	178.4	96
24	Salario Medio	Pesos	321	474	148	4367	5251	120	4682	112
25	Productividad sobre el Valor Agreg.	Pesos	2326	2109	91	15027	14421	96	13151	110
26	Relación Salario Medio Productividad	Pesos	0.1103	0.180	163	0.2325	0.2913	125	0.2849	102
27	Utilidad Mercantil	Mp	129.0	105.1	81	1373.4	1064.0	77	1106.9	96
28	Utilidad Neta	Mp	122.7	339.4	277	1286.2	1315.4	102	1332.0	99
29	Otros Indicadores									
30	Costo x peso en comedores	Pesos	0.8	0.78	97	0.8	0.78	97	0.78	99
31	Precio Promedio Millar Tabaco	Pesos	2557	2260	88	2482	2547	103	2500	102
32	Costo Promedio Millar Tabaco	Pesos	2120	1906	90	1974	2154	109	2094	103
33	Margen de Utilidad x millar de Tabac	Pesos	437	354	81	509	393	7	406	97

Anexo # 5.

Resultados económicos de la Unidad Empresarial Básica (UEB) Alfredo López Brito

INDICADORES	UM	REAL 2012	PLAN 2013	REAL 2013	DIFERENCIA	VARIACIÓN	PLAN 2014
Producción Bruta	MP	6870.0	7154.0	6662.1	(491.9)	0.9312	6718.0
Valor Agregado Bruto	MP	2932.7	3291.0	3086.0	(205)	0.9377	3198.6
Fondo de Salario	MP	1044.2	956.5	1123.8	167.3	1.1749	1057.3
Promedio de Trabajadores	UNO	178	175	171	(4)	0.9771	192
Productividad del Trabajo	PESO	16475.84	18805.71	18046.78	(758.93)	0.9596	16659.38
Salario Medio	PESO	5866.29	5465.71	6571.93	1106.22	1.2034	5506.77
Correlación Salario Medio - Productividad	PESO	0.582	0.690	0.683	(0.007)	0.9898	0.7154

Anexo # 6
Dinámica de la Productividad del Trabajo.

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan	Real	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	3291.0	3086.0	(205)	94
2	Fondo de Salario		M.P	956.5	1123.8	167.3	117
3	Promedio de Trabajadores		Uno	175	171	(4)	98
4	Productividad del trabajo.	1/3	Peso	18805.71	18046.78	(758.93)	96
5	Salario Medio	2/3	Peso	5465.71	6571.93	1106.22	120
6	Correlación productividad-Salario Medio	4/5	%				80