



**UNIVERSIDAD SANCTI SPÍRITUS**

**“JOSÉ MARTÍ PÉREZ”**

**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS**

**TRABAJO DE DIPLOMA**

**Análisis de los indicadores de Trabajo y Salario en la Empresa Estatal  
Socialista Industria Alimentaria Trinidad.**

**Autor: María Teresa Menéndez Pérez**

**Tutor: MSc. Irenio Curbelo Tribicio**

**Trinidad 25 de abril del 2013.**

## AGRADECIMIENTOS

*A mi tutor Irenio Curbelo Tríbicio por estimularme a presentar mi trabajo.*

*Al profesor consultante Tomás Piñeiro Méndez por dedicarse a darle seguimiento al trabajo y facilitar las fuentes de obtención de datos.*

*A todos los que han colaborado con diferentes acciones para el feliz término de esta investigación.*

*A la Revolución Cubana que es la mayor y más humana obra de estos tiempos.*

## DEDICATORIA

*A mis Padres por los valores y la educación que me han dado, por compartir mis preocupaciones y desvelos y por el estímulo de seguir adelante.*

**Resumen**

El trabajo investigativo se realizó en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad, donde se aplicaron instrumentos de análisis económico en la Organización del Trabajo y en particular la categoría Trabajo y Salario, mediante la realización de un procedimiento que permitió medir de forma eficiente el empleo del recurso. El estudio inició con el estudio y revisión bibliográfica abordando autores desde los clásicos hasta la contemporaneidad, abordando 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 2 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. 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 importantes, dándose a conocer una serie de recomendaciones que con su aplicación se podrá dar cumplimiento a los Lineamientos Económicos del VI Congreso del PCC.

**Índice**

INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO 1 .....	6
1.1 Introducción .....	6
1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.....	6
1.3 La Productividad del Trabajo, su importancia.....	9
1.4 La Organización del Trabajo. ....	11
1.5 El salario. ....	13
1.6 Documentos legislativos. ....	18
1.7 Conclusiones.....	21
CAPITULO II. ....	22
2.1 Características Generales de la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria Trinidad. .....	22
2.2 Indicaciones para la elaboración del Presupuesto de Empleo e Ingreso.....	23
2.3 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad. ....	28
2.4 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto. (VAB) .....	32
2.5 Dinámica de la productividad del trabajo.....	34
2.6. Método de análisis de la variación del Fondo de Salario.....	35
2.7 Método de análisis de la Correlación Salario Medio – Productividad. ....	37
2.8 Método de medición del Valor Agregado Bruto. ....	38
2.9 Correlación Productividad- Salario Medio. ....	39
CONCLUSIONES .....	42
RECOMENDACIONES .....	43
BIBLIOGRAFÍA.....	44

## INTRODUCCIÓN

El país se encuentra en un proceso de reordenamiento laboral en todas las esferas constante. El incremento de las capacidades productivas, con el consiguiente desarrollo de las competencias laborales para garantizar un capital humano altamente competitivo constituye uno de los mayores retos que se afronta.

Un adecuado uso de los recursos laborales, elevar la productividad del trabajo, alcanzar mejores resultados con menos costos; se hace necesario para continuar perfeccionando y transformando los mecanismos económicos, con el objetivo de incidir en la instrumentación de técnicas que faciliten el empleo de las proyecciones a corto, mediano y largo plazo que tienen lugar en el ámbito 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 de la economía.

Resulta imprescindible establecer procedimientos de análisis que permitan 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. Se necesario incluir las reservas de incremento de la productividad del trabajo teniendo en cuenta el indicador Valor Agregado Bruto.

La productividad del trabajo no solo tiene en cuenta 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 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.

Los avances alcanzados durante la recuperación económica, aún 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 y ejecución económico y en las asambleas de afiliados.

Se precisa un mayor incremento de la productividad del trabajo y alcanzar los niveles que permitan reducir razonablemente 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 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.

Situación problemática:

El uso limitado de instrumentos del análisis económico y su aplicación en la organización y planificación de la Fuerza de Trabajo y los Salarios, inciden en el cálculo de los indicadores económicos de la entidad objeto de análisis.

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.

Problema científico:

Cómo introducir 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 Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad, objeto de investigación, 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 financieros, estadísticos y de planificación de los años 2011, 2012 y proyección del 2013.



Objeto de la Investigación:

El Plan de Trabajo y Salarios en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad.

Objetivos de la Investigación:

Objetivo general:

Aplicar técnicas e instrumentos del análisis económico en la Organización del Trabajo para determinar la productividad y su correlación con los salarios.

Objetivos específicos:

1. Revisar bibliografía sobre la temática investigada.
2. Realizar diagnóstico sobre el empleo y aprovechamiento de la Fuerza de Trabajo.
3. Analizar la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto.
4. Analizar los indicadores económicos y su variación en correspondencia con la fuerza de trabajo disponible.

Campo de Acción:

La Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo y los Salarios en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad.

Métodos:

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

Técnicas aplicadas:

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

### Resultados esperados:

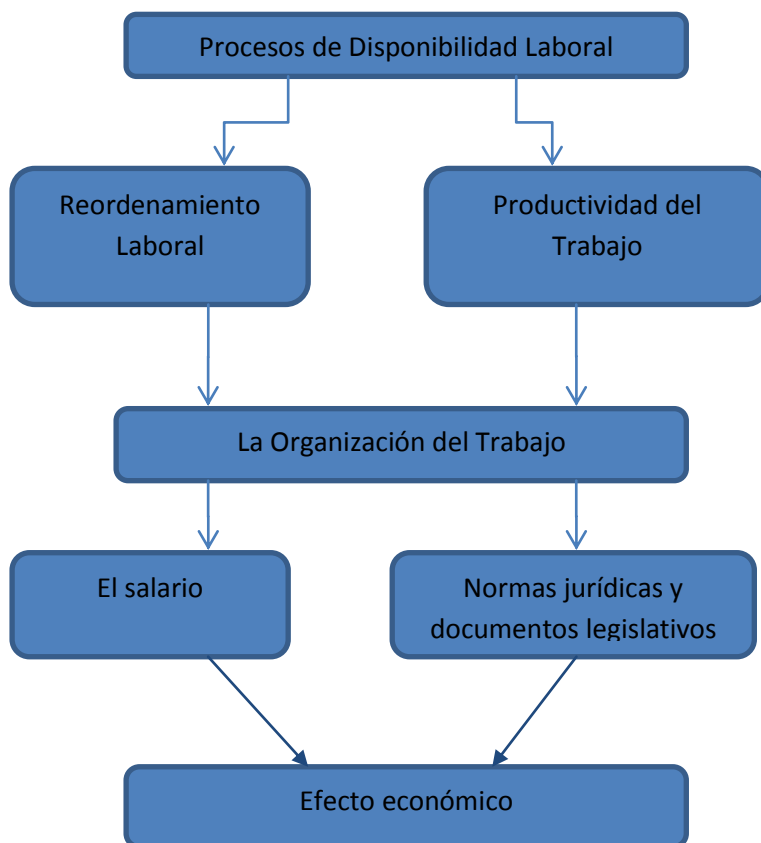
1. Identificar y evaluar las principales dificultades que afectan la eficiencia económica por una Organización del Trabajo.
2. Evaluar las reservas de incremento de la Productividad del Trabajo y los Salarios.
3. Mejoramiento de las nuevas condiciones laborales sobre la base de la propuesta de las modificaciones a las nuevas formas de Organización del Trabajo.
4. Lograr una mejor aplicación del sistema de distribución socialista con arreglo al trabajo.
5. Evaluar los sistemas de estimulación que se aplican con el fin de lograr que estos influyan directamente en la reducción de los costos.

## CAPÍTULO 1

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA.

#### 1.1 Introducción

Luego de una búsqueda minuciosa de la bibliografía, adecuada para la investigación, se pudo realizar el hilo conductor del marco teórico referencial:



#### 1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.

A partir de los años 60's y durante tres décadas el país desarrolló una política inversionista que le permitió pasar de una economía netamente de agroindustria a una con un grado de desarrollo industrial medio. Ello fue posible a partir del establecimiento de relaciones comerciales con el campo socialista, a través del CAME, y en especial con la URSS basadas en una preferencia económica unilateral y el acceso a líneas de créditos en condiciones blandas, que permitieron mercados seguros con mejores precios a nuestras

exportaciones, así como la adquisición de materias primas y fuentes de energía. De aquí que la desaparición del bloque socialista, fuese el detonante de una crisis, que comienza a gestarse a mediados de los 80's, y en la que este shock provoca un fuerte deterioro de los términos de intercambio comercial, además de una reducción en la cantidad, lo que es de gran repercusión para la economía pues en esta área se concentraba el 80% de la actividad de comercio exterior.

Por otra parte la desaparición de los créditos blandos a que se tenía acceso, quedando como fuente alternativa de financiamiento los que ofrecían las economías de mercados a corto plazo y con altas tasas de interés, provocaron la paralización de las inversiones y la semiparalización de varias industrias por no disponer de un conjunto de suministros de materias primas y combustibles de origen importado, utilizándose en los momentos más críticos, año 1993, entre el 10% y el 15% de sus capacidades.

Con el derrumbe del campo socialista en los países de Europa del Este y la Unión Soviética, el país perdió a finales de la década del 80 y 90, el 85 % de su balanza comercial y apenas se quedó con el 20 % de su poder adquisitivo. Para salvar las conquistas de la revolución tuvo que adecuarse a los nuevos tiempos y a la nueva coyuntura global, que trajo por consecuencias cambios paulatinos en el modelo económico cubano con efectos tangibles sobre sus fuerzas productivas que experimentaban un franco proceso de estancamiento y bajos niveles de productividad.

En el contexto globalizado de la economía internacional, la dirección del país se trazó como objetivo estratégico fomentar modelos productivos que tuvieran como principal razón la obtención de dividendos económicos que fueran competitivos sobre la base de la eficiencia y la eficacia de los procesos productivos, todo esto sin perder de vista el tratamiento laboral de las fuerzas que necesariamente debía buscársele alternativas de empleo como característica antagónica a la sociedad capitalista, que resuelve el problema con el despido masivo de sus trabajadores sin importar las consecuencias que este fenómeno trae para la sociedad y las familias.

El desarrollo empresarial tiene la necesidad de erradicar tales dificultades e incrementar la eficiencia económica mediante la introducción de nuevas formas de organización, una de ellas es 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 (Central de Trabajadores de Cuba) y las organizaciones sindicales, en un clima de transparencia, donde presida la información oportuna y transparente a los trabajadores y en los que las decisiones estén debidamente colegiadas.

Para garantizar el ordenamiento de tan complejos procesos, se adoptaron medidas que permitieron el ajuste de plantillas infladas, tales como:

- 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.

Referente a ello, nuestro deber será:

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

Teniendo en cuenta lo antes expuesto, el proceso se llevará a cabo de la siguiente forma:

El Organismo de la Administración Central del Estado presenta la propuesta 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.

En consecuencia a la política trazada por la revolución es necesario desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, permitiendo reducciones hasta eliminar las plantillas considerablemente abultadas en el sector estatal, a través de la estricta observación 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.

### **1.3 La Productividad del Trabajo, su importancia.**

Carlos 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.”

Marx 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.»

Es el análisis que Marx hace en relación con la influencia que tiene en el incremento de la productividad del trabajo vivo (el trabajo invertido directamente al momento de fabricar un producto), y el trabajo pasado (el que se invirtió en los medios y objetos de trabajo utilizados en la fabricación del producto).

Además en el Capital hace referencia a: « (...) 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 ».

Teniendo en cuenta sus palabras, 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, 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.

Las empresas de mejores resultados conforman una filosofía organizacional bien concisa, dirigida a sistemas de trabajos participativos, interactivos, donde la consideración del factor humano prevalece sobre la atención al hombre mecanizado y valorado por las funciones que le fueron establecidas.

El incremento de la productividad del trabajo requerido por esta era de la capacidad según García, solamente se logra a través de identificación de las personas con el proyecto empresarial, el personal o los recursos humanos en la tecnología de las tareas que comprende a equipos, materiales y el procedimiento de organización que entendiéndola así, sería el sistema de trabajo sin el cual no tendría razón la gestión de Recursos Humanos.

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 incremento 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.

La primera vía, está limitada 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 demográfica y el bajo índice de natalidad hacen que el ritmo de crecimiento de los recursos laborales sea lento.

Es por ello que la segunda vía, 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.

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 La Organización del Trabajo.**

Figuroa (1996) en cuanto la dinámica de la organización del trabajo plantea: «La OCT (Organización Continental de Trabajo) 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 los mencionados anteriormente el elemento que los une 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 de una 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.

Los argumentos económicos tendrán 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 tareas más significativas.

### **Componentes que integran el Sistema de Organización del Trabajo**

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

En la organización del trabajo, para garantizar una correcta disciplina laboral, debe asegurarse una ajustada 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 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 de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que deben cumplir las organizaciones laborales. Las mismas 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.

### **1.5 El salario.**

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

Tablada (1987) menciona: « (...) 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.»

Elementos que componen el salario.

- Pagos por complejidad y responsabilidad
- Incrementos salariales por la aplicación de sistemas de estimulación

- Pagos adicionales aprobados por el gobierno por concepto de antigüedad, coeficiente de interés económico social y otros de similar naturaleza.
- Incrementos salariales por el sobrecumplimiento de las normas de trabajo.
- Pagos adicionales por labor en condiciones laborales anormales de trabajo.

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

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

- Calificadores
- Escala
- Tarifa
- Formas de pago

A continuación se relacionan sus aspectos esenciales:

**Calificadores:**

Son los que clasifican los diferentes puestos de trabajo, ubicándolos así en los grupos de escala según su calificación. Por lo que los mismos sirven para la evaluación correcta de la apreciación 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.

### **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, 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.

### **Tarifas:**

Son un elemento del sistema salarial, razón que 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.

### **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.

#### **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:

« (...) 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 fuerza

productiva más importante 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 ».

Tablada (1987) en *El Pensamiento Económico de Ernesto Che Guevara*, menciona: «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». En lo anteriormente expuesto se refleja todo el proceso emprendido por el Comandante Che Guevara desde (1962) apoyándose en el Ministerio de Industrias y en 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 de Ernesto Che Guevara, 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 planteaba 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.

Este método fue utilizado por Marx 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
- Análisis de la utilización del fondo de salario

### **1.6 Documentos legislativos.**

La Resolución No. 26 del 2006 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social 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. 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 del MTSS estableció mediante el acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 12 de Enero del 2006 el 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 del MTSS establece cumpliendo el mandamiento del decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 22 de Noviembre del 2005 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 instaura 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 Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT) no se pueden entender solo 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 solo 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.

Cuando se habla de NFOT, hoy día se hace referencia en el mundo no solo a las formas que difieren de ellas, es decir, a las formas de organización del trabajo anteriores, tradicionales o como se identifica muchas veces al modelo taylorista-fordista, sino se extiende a nuevos modos de empleo y a las nuevas formas de relaciones del trabajo más allá del espacio limitado por la entidad así como a sistemas de trabajo que integran más allá de las formas de organización del trabajo propiamente dicho.

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.

En la misma medida que las NFOT sigan los principios nuevos, la Planificación, Organización y Control deben ser parte de las formas organizativas. De manera que se trata de rediseñar también los contenidos.

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 interrumpidos (en vigor oct. 8 de 2010).

Principales Resoluciones que deroga:

- Resolución 10 de 2004: disponibles de empresas y grupos que aplican el Perfeccionamiento Empresarial.
- Resolución 8 de 2005 Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: inciso e del artículo. 2, inciso c del artículo 51, artículo 52 y los artículos desde el 134 al 172 y el anexo.

## 1.7 Conclusiones

- Se revela la importancia de los procesos de disponibilidad laboral y la política a aplicar para el logro de una productividad del trabajo creciente.
- Se evidencia que las medidas salariales deben asegurar que cada cual reciba según su trabajo, generando estos productos y servicios con calidad y eficiencia.
- Se tiene en cuenta todas las resoluciones vigentes y aplicables para lograr un estudio detallado y completo del reordenamiento laboral.

## **CAPITULO II.**

### **INSTRUMENTOS DE ANÁLISIS ECONÓMICO PARA EVALUAR LA FUERZA DE TRABAJO Y LOS SALARIOS EN LA EMPRESA ESTATAL SOCIALISTA INDUSTRIA ALIMENTARIA TRINIDAD.**

#### **2.1 Características Generales de la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria Trinidad.**

La Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad fue creada el 16 de abril del 2010 por la Resolución 30/2010 y su objeto Empresarial, el 14 de marzo del 2011 por la Resolución 19/2011, ambas del Ministerio de Economía y Planificación.

La empresa se encuentra ubicada en la carretera de Casilda Km. 1 perteneciente al municipio de Trinidad. La misma se dedica a producir y comercializar productos derivados de la harina y otros provenientes de la agricultura. Está conformada por: 16 panaderías, 2 fábricas de galletas, una fábrica de dulces y una unidad que se dedica a la producción de reposterías.

Tiene como objeto social la venta de sus producciones a entidades del sistema de la Industria Alimentaria y a terceros en moneda nacional y divisa. Para el cumplimiento de su misión, cuenta con una estructura administrativa conformada por 4 subdirecciones: la económica, recursos humanos, producción y abastecimiento técnico material; dispone además de una brigada de mantenimiento, una carpintería y un almacén central en el que recopilan y distribuyen todos los recursos para el proceso productivo. Para la atención al personal que elaboran en la entidad existe un comedor obrero.

El centro cuenta con una plantilla aprobada de 325 trabajadores desglosados en: 34 dirigentes, 28 técnicos, 6 administrativos, 187 obreros y 70 de servicios. Tiene la característica de ser una empresa abierta y estar acogida al Sistema Tributario y Financiero vigente, cumpliendo en tiempo y cantidad con lo requerido.

Los recursos humanos empleados se caracterizan por ser herederos de un conocimiento de la actividad agrícola principalmente, la cual ha tenido que irse adaptando a las nuevas condiciones y objeto social de la nueva empresa.

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

La muestra escogida para la presente investigación es la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad.

## **2.2 Indicaciones para la elaboración del Presupuesto de Empleo e Ingreso.**

La propuesta de cifras directivas del plan 2013 debe corresponder con los lineamientos discutidos y aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba, los que plantean que la eficiencia es el objetivo central de la política económica del país. El análisis de la productividad del trabajo será el punto de partida en la información del plan de empleo e ingresos, debiendo obtenerse el promedio de trabajadores como resultado de la misma, es decir, que los aumentos de producción deben obtenerse en la mayor medida posible por el aumento de la eficiencia de la fuerza de trabajo, así como por una mejor relación entre el incremento del ingreso medio mensual y el de la productividad del trabajo.

Indicaciones generales.

- Para la planificación de la productividad se deberá tener en cuenta los factores que inciden directamente en ella, como pueden ser: la elevación del nivel técnico de la producción, el perfeccionamiento de la organización del trabajo, la variación del volumen y la estructura de la producción y los servicios.

- El cálculo de la productividad del trabajo, a los fines de su planificación por las entidades, se define como el valor agregado generado por un trabajador.
- Se mantiene el indicador valor agregado, que es el resultado de deducir a la producción bruta, el margen comercial o los ingresos del período que se analice o planifique, el consumo material y los servicios recibidos.
- En las nuevas medidas salariales que se apliquen aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) el autofinanciamiento debe medirse sobre la base de no exceder el gasto de salario por peso de producción, el costo por peso de producción, así como el ingreso monetario por peso de valor agregado.
- Los cambios estructurales que originan variaciones en los indicadores objeto del plan, deberán estar amparados por las resoluciones correspondientes emitidas por el Ministerio de Economía y Planificación.
- Al total de trabajadores promedio (necesario para cumplir el plan de producción planificado), se le deducirá aquellos que están declarados disponibles.
- El ingreso monetario del trabajo (como expresión de la retribución al trabajo y objeto de planificación), está conformado por el Fondo de Salario; los otros ingresos monetarios (dígase distribución de utilidades); aún cuando el salario es la principal fuente de ingreso de los trabajadores, en algunos sectores están vigentes otras formas de remuneración que no constituyen salario.

En la fundamentación de la propuesta, se analizarán los indicadores de eficiencia siguientes:

- La productividad del trabajo
- El ingreso monetario por peso de valor agregado
- Gasto de salario por peso de nivel de actividad
- El salario medio mensual por trabajador
- Ingreso medio mensual por trabajador

- La correlación salario medio e ingreso medio / productividad del trabajo deberá destacarse en las variaciones del ingreso medio mensual, explicándose las causas que lo motiven.
- Para las actividades de la empresa (en este caso nuestro sector) el Valor Agregado Bruto (VAB) se calcula de la siguiente forma:

(VAB) = Producción de Bienes y Servicios - (Gasto material + Servicios comprados)

En consonancia con lo anterior:

**Producción de Bienes y Servicios:** Son las ventas netas más-menos (+) la variación de existencia de producción en proceso, más-menos (+) la variación de existencia de producción terminada, más (+) disminución (-) aumento por conceptos distintos a producción y entrega, más (+) gastos de reparaciones generales e inversiones con medios propios.

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

**Servicios comprados:** serán 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.

En el caso de aquellas entidades que desarrollan más de una actividad (producción, ventas y servicios), el valor agregado se determina como la suma del valor asociado a cada una de estas, deduciéndoles el Consumo Material y los servicios recibidos.

**Promedio de trabajadores:** se consigna 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.

**Ingreso monetario del trabajo:** Se reflejará la suma del Fondo de Salario y los otros ingresos monetarios.

**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 además los ingresos que salen del Fondo de Salario de la entidad y que se contabilizan como tal en la cuenta 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, 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 paga del fondo de salarios.
- El pago a los trabajadores que laboran temporal u ocasionalmente en la agricultura, construcción u otras entidades, siempre que su salario completo o parte de este 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 este, 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, entre otros.

- 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.

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 como 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.

**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.

Valor Agregado Bruto

Productividad del Trabajo = \_\_\_\_\_

Promedio de Trabajadores

**Salario Medio mensual:** se divide el Fondo de Salario entre el promedio de trabajadores, y el resultado se divide entre la cantidad de meses del período. En los casos en que dicho fondo 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 nivel de actividad:** resultado de dividir el Fondo de Salario y el nivel de actividad.

**Ingreso monetario por peso de valor agregado:** 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 argumentarán 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.

### **2.3 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad.**

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 generalizados 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 en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad.

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

$PT_b$

$$PT_b = \frac{VP \text{ o } PF}{T_b}$$

$T_b$

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.

## Capítulo II Instrumentos de análisis económico para evaluar la fuerza de trabajo y los salarios en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria Trinidad.

- Ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de  $N_p$  (X), en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad.

$$\Delta P_{Ti} = \frac{A_i}{N_p \cdot \sum_{i=1}^n A_i}$$

Donde:

$P_{Ti}$  = Variación de la productividad del trabajo a cuenta de factor i.

$A_i$  = Ahorro del número de trabajadores a cuenta del factor i.

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

- Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo, en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria Trinidad.

$$\Delta P_{Ti} = \frac{A_i}{N_p \cdot \sum_{i=1}^n A_i} \cdot 100$$

Donde:

$\Delta P_{Ti}$  = Variación de la productividad del trabajo en % a cuenta del factor i.

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

$$\Delta P_{Tt} = \sum_{i=1}^n \Delta P_{Ti}$$

- Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado.

$$PT_x = PT_{x-1} (1 + \Delta PT_i)$$

ó

$$PT_x = \frac{VFX}{Tx}$$

Donde:

Tx: Número de trabajadores realmente necesario.

- Determinación de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan de producción con la productividad del año 2013.

$$N_p = \frac{VAB}{PT_b}$$

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

- Incremento porcentual de la productividad del trabajo debido a cada factor (A1, A2)

$$\Delta PT_1 = \frac{A_i}{N_p - \sum_{i=1}^n A_i} \cdot 100$$

- Determinación de la variación porcentual total de la productividad del trabajo.

$$\Delta PT_t = \sum_{i=1}^n \Delta PT_i$$

$$\Delta PT_t = \frac{\sum_{i=1}^n A_i}{N_p - \sum_{i=1}^n A_i} \cdot 100$$

- Determinación del número de trabajadores realmente necesarios.

$$L = NP - \sum_{i=1}^n A_i$$

- Cálculo de la productividad del trabajo para el año 2013.

$$PT = PT_{07} (1 + \Delta PT_t)$$

$$PT = \frac{VAB}{NP - \sum_{i=1}^n A_i}$$

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

#### 2.4 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto. (VAB)

La importancia y grado de influencia de determinados factores en la economía, cualquiera sea su nivel, se modifica constantemente como consecuencia del creciente desarrollo de la sociedad socialista. Así, bajo la influencia del progreso científico-técnico, se modifica el carácter del trabajo, las condiciones de vida, la exigencia respecto a la preparación de especialistas, etc.

La exigencia del análisis económico es, por tanto, el análisis factorial, por cuanto brinda las herramientas para el estudio de la dinámica de un fenómeno y con ello la posibilidad de determinar las medidas que correspondan para la erradicación de las dificultades presentadas en el período analizado.

El hecho de que las relaciones entre los indicadores sean tan disímiles y variadas da lugar a que no resulte posible la aplicación de una técnica única para cada estudio a realizar, sino que en la práctica se precisa de la utilización combinada de diferentes técnicas y procedimientos. Entre las vías más comúnmente utilizadas se encuentran los métodos gráficos, los números índices, las series cronológicas, las leyes de distribución, regresión y correlación, además de las técnicas estadísticas del análisis factorial.

En este trabajo se utilizarán los números índices para el análisis de diferentes factores en variación temporal de un indicador dado.

Un **número índice** es una cifra promedio que resume o describe las variaciones de las series de un indicador o grupo de ellos.

Con este propósito se formula un conjunto de procedimientos, pruebas o test a fin de verificar una «fórmula» de número índice, de ellos se controla el interés en la prueba de reversión de factores, la cual establece que el producto del índice de precio y el de cantidad debe ser igual al índice de valor, es decir:

$$Iv = I_p \cdot I_q$$

$$I_{vab} = \frac{VAB_r}{VAB_p} \cdot 100 \quad |$$

Se puede obtener el índice promedio de los trabajadores y de la productividad.

$$I_t = \frac{T_r}{T_p} \cdot 100$$

Índice de la productividad del trabajo

$$I_{pt} = \frac{T_r}{T_p}$$

De estos resultados se obtiene el índice de variación de VAB.

$$I_{vab} = I_t \cdot I_{pt} \quad \text{ó} \quad I_{vab} = \frac{VAB_r}{VAB_p}$$

La variación absoluta puede ser obtenida al comparar los numeradores y los denominadores de los índices calculados. A continuación se utilizará una expresión que permite determinar la influencia de la productividad y promedio de trabajadores en el valor agregado bruto a través del tiempo.

La productividad del trabajo es un factor fundamental para el cumplimiento del plan de producción, así como para reducir el costo de producciones, nivel y dinámica de la productividad del trabajo. El promedio de trabajadores se verá afectado por una serie de factores que inciden a su vez sobre la variación del volumen de producción. Para realizar este análisis se deben tener en cuenta

aquellos factores que están presentes en las empresas y que produciría el efecto positivo o negativo en la misma.

## 2.5 Dinámica de la productividad del trabajo.

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto (VAB)

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

Donde:

$\Delta VAB$  = Variación del Valor Agregado Bruto.

$\Delta PT$  = Variación de la Productividad del Trabajo.

$\Delta T$  = Variación del Promedio de Trabajadores.

$PT_0$  = Productividad del Trabajo en el Periodo Base (Plan).

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

$$\Delta I = I_r - I_p$$

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

## 2.6. Método de 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.

$$FS = FSr / FSp * 100$$

Esta variación se expresa en por ciento.

- ✓ Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta SM = SMr - SMp$$

Donde:

SMr: Salario Medio Real.

SMp: Salario Medio Plan.

Esta variación se expresa en peso.

- **Análisis relativo del Fondo de Salario.**

$$FS = FSr / FSp * 100$$

Esta variación se expresa en por ciento.



- **Análisis absoluto de salario medio.**

$$\Delta SM = SMr - SMp$$

Donde:

SMr: Salario Medio Real.

SMp: Salario Medio Plan.

Esta variación se expresa en peso.

- **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.

Expresión resumida del análisis de la Variación del Fondo de Salario:

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

Donde:

$\Delta FS$  = Variación del Fondo de Salario.

$\Delta SM$  = Variación del Salario Medio.

$\Delta T$  = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

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

## 2.7 Método de análisis de la Correlación Salario Medio – Productividad.

Para iniciar este análisis se debe tener en cuenta todos los indicadores que intervienen en la correlación. La planificación del factor más importante y decisivo del proceso de producción, la fuerza de trabajo, requiere del análisis de la productividad del trabajo y de 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 el 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 asegurar la correlación 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 por unidad de producción y el aumento consecuente de la ganancia de la empresa. De esta manera se lleva su eficiencia, permitiendo en el ámbito de la economía que se establezcan proporciones correctas.

Esta correlación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

K= Coeficiente de correlación de la Productividad del Trabajo con relación al Salario Medio.

IPT= Índice de variación de la Productividad del Trabajo.

## Capítulo II Instrumentos de análisis económico para evaluar la fuerza de trabajo y los salarios en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria Trinidad.

$PT_1$  = Productividad del Trabajo Real.

$PT_0$  = Productividad del Trabajo Plan.

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

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

$SM_1$  = Salario Medio Real.

$SM_0$  = Salario Medio Plan.

En el primer caso, si  $K > 1$  es favorable la correlación.

En el segundo caso, si  $K < 1$  es favorable la correlación.

### 2.8 Método de medición del Valor Agregado Bruto.

A partir de los datos facilitados por la empresa para los años 2011, 2012 y la proyección del 2013, las principales causas que influyen en la variación de este importante indicador (VAB) en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad son los siguientes:

Análisis de la Variación del Valor Agregado Bruto.

No	Indicadores	UM	Año 2011	Año 2012			Año 2013	
			Real	Plan	Real	Diferc.	Variac.	Plan
1	Producción Bruta	MP	6122,01	6304,73	7825,32	1520,59	124	7405,28
2	Valor Agregado Bruto	MP	6761,44	5972,45	7597,89	1625,44	127	8726,98
3	Fondo de Salario	MP	1820,73	2339,33	1769,84	-569,49	76	1947,31
4	Promedio de Trabajadores	Uno	384	401	337	-64	84	396
2/4	Productividad del Trabajo	Pesos	17607,92	14893,89	22545,67	7651,78	151,38	22037,83
3/4	Salario Medio	Pesos	4741,48	5833,74	5251,75	-581,99	90,02	4917,45
	Correlación Salario Medio - Productividad	%	0,27	0,39	0,23	-0,16	59,47	0.8286

Fuente: Modelo indicadores económicos.

Procedimiento para analizar la Variación del Valor Agregado Bruto.

Sustitución:

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

**Capítulo II Instrumentos de análisis económico para evaluar la fuerza de trabajo y los salarios en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria Trinidad.**

$$\Delta VAB = (7651.78 \times 401) + (-64 \times 14893.89) + (7651.78 \times -64)$$

$$\Delta VAB = (3068363.78) + (-953208.96) + (-489713.92)$$

$$\Delta VAB = 3068363.78 - 1442922.88$$

$$\Delta VAB = 1625440.90$$

$$\Delta VAB = 1625.4$$

Resumen:

$\Delta VAB$	MP	%
$\Delta PT$	3068.3	188.77
$\Delta T$	(953.2)	(58.64)
Efecto conjunto	(489.7)	(30.13)
Total	1625.4	100

En el estudio y análisis se comprobó que el VAB se ha incrementado en un 1625.4, debido fundamentalmente al incremento de la productividad del trabajo, el sobrecumplimiento de los planes de ventas e insumos y la reducción del promedio de trabajadores, lo cual conlleva al ahorro del fondo de salario, reduciendo el % de correlación salario medio productividad.

### 2.9 Correlación Productividad- Salario Medio.

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

Dinámica del Fondo de Salario

No	Indicadores	U.M	Plan	Real	Desv.	Variación	Plan 2013
1	Valor Agregado Bruto	M.P	5972,46	7597,9	1625,44	127	8726,98
2	Fondo de Salario	M.P	5972,45	7597,89	1625,44	127	8726,98
3	Promedio de Trabajadores	Uno	401	337	-64	84	396
1/3	Productividad del Trabajo	Pesc	14893,9	22545,7	7651,78	151	22037,83
2/3	Salario Medio	Pesc	5833,74	5251,75	-581,99	90	4917,45
Correlación Productividad Salario Medio		%	0,39	0,23	-0,16	59	0,8286

## Capítulo II Instrumentos de análisis económico para evaluar la fuerza de trabajo y los salarios en la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria Trinidad.

Fuente: Modelo de Estadística.

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.

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

$$\Delta FS = (-581.99 \times 401) + (-64 \times 5833.74) + (-581.99 \times -64)$$

$$\Delta FS = -233377.99 + (-373359.360 + (37247.36))$$

$$\Delta FS = -606737.35 + 37247.36$$

$$\Delta FS = 569489.99$$

$$\Delta FS = 569.4 \text{ MP}$$

Cuadro resumen:

$\Delta FS$	MP	%
$\Delta SM$	(233.3)	(40.97)
$\Delta T$	(373.3)	(65.56)
Efecto conjunto	37.2	6.53
Total	(569.4)	100

Según el cuadro resumen, el fondo de salario tuvo un efecto positivo ya que se disminuye con respecto al plan en 569.4 MP, incidiendo el aumento de la productividad del trabajo y la disminución del promedio de trabajadores en 64 obreros.

Análisis de la correlación:

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

Sustituyendo la fórmula:

$$K = 1.5126 / 0.90$$

$$K = 1.6806$$

La correlación productividad - salario medio presenta una situación favorable, con un índice de 1.6806 producto del incremento de la productividad del trabajo en 51.26 % con respecto al plan, representando un incremento en valores de 1625.4 MP y disminuyendo el fondo de salario en 569.4 MP, representando el 24 % por debajo de lo planificado.

## CONCLUSIONES

1. Para la realización de esta investigación se ha consultado y citado bibliografía actualizada y con rigor científico, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de la Agricultura.
2. En el análisis del Valor Agregado Bruto se observan resultados favorables, motivados por el incremento de la producción mercantil, el incremento de la productividad del trabajo y la disminución del promedio de trabajadores obteniendo una reducción del fondo de salario.
3. Durante el año analizado se manifiestan resultados positivos en la correlación Productividad- Salario Medio, motivada por el incremento de la productividad del trabajo, disminución del fondo de salario y reducción del promedio de trabajadores.

## RECOMENDACIONES

1. La dirección de la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad debe: considerar la implementación 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. Extender los diferentes sistemas de pagos por los resultados finales del trabajo a todas las áreas de la Empresa Estatal Socialista Industria Alimentaria de Trinidad, adecuando los sistemas de estimulación a los mismos.
3. Incrementar los niveles de producción en las diferentes producciones según el estudio de mercado y factibilidad realizado.
4. Establecer políticas de adiestramiento del personal en nuevas líneas de producción que responda a la demanda real y potencial.



**BIBLIOGRAFÍA**

1. 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)
2. Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. (P 72 – 103)
3. Barranco, F. J. Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación. Madrid, Pirámide – 1993.
4. Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996.
5. Capacitación de Recursos Humanos. Revista TIPS. La Habana Boletín 081. Oportunidades Comerciales.1996.
6. Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV. Febrero 1997.
7. Colectivo de autores. Economía, organización y planificación de la producción industrial La Habana Editorial Política 1984.
8. Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial
9. 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)
10. Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996. Figuroa, Víctor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV . Septiembre 1996
11. Ferral Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
12. Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – (P. 239 – 248)
13. González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – (P. 110 – 119)

14. González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
15. Hammer, M. Reingeniería de la Empresa. – Barcelona, Parramon. – 1994.
16. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm>. 21 de noviembre de 2003.
17. [http://www.cubagov.cu/des\\_eco/minal/](http://www.cubagov.cu/des_eco/minal/).
18. La Formación de Base Comunitaria con Fines de Empleo y Gerencia de Ingreso OIT (Ginebra, 1995).
19. Linares Cervela, Luís. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – (P. 37 – 50)
20. La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana. Escuela superior del MINBAS, 1996.
21. Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, (P 11 – 30)
22. Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS. Ciudad de la Habana, 1993. (P 32 – 96)
23. Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. 1988. (P.81 – 96)
24. Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE. Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.
25. Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE. Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
26. Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
27. Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
28. Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana, 8 de Noviembre de 1997.

29. Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana, 7 de Noviembre de 1997.
30. Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas. Facultad de INDECO (UCLV, Febrero 1997.
31. 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.
32. Resolución No. 8 del 2005 del MTSS.
33. Resolución No. 26 del 2006 del MTSS.
34. Resolución No. 27 del 2006 del MTSS.
35. Resolución No. 28 del 2006 del MTSS.
36. Resolución No. 29 del 2006 del MTSS.
37. Resolución No. 30 del 2006 del MTSS.
38. Resolución No. 9 del 2008 del MTSS
39. Gaceta Oficial 11 y 12 del 2010
40. Lineamientos del VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. Abril-2011

**Anexo No. 1. Resultados de los indicadores de trabajo y salario correspondientes a los años 2011, 2012 y la proyección 2013.**

No	Indicadores	UM	Año 2011	Año 2012				Año 2013
			Real	Plan	Real	Diferc.	Variac.	Plan
1	Producción Bruta	MP	6122,01	6304,73	7825,32	1520,59	124	7405,28
2	Valor Agregado Bruto	MP	6761,44	5972,45	7597,89	1625,44	127	8726,98
3	Fondo de Salario	MP	1820,73	2339,33	1769,84	-569,49	76	1947,31
4	Promedio de Trabajadores	Uno	384	401	337	-64	84	396
2/4	Productividad del Trabajo	Pesos	17607,92	14893,89	22545,67	7651,78	151,38	22037,83
3/4	Salario Medio	Pesos	4741,48	5833,74	5251,75	-581,99	90,02	4917,45
	Correlación Salario Medio - Productividad	%	0,27	0,39	0,23	-0,16	59,47	0.8286

**Anexo No. 2. Comportamiento real y plan de los indicadores seleccionados de trabajo y salario.**

No	Indicadores	U.M	Plan	Real	Desv.	Variación	Plan 2013
1	Valor Agregado Bruto	M.P	5972,46	7597,9	1625,44	127	8726,98
2	Fondo de Salario	M.P	5972,45	7597,89	1625,44	127	8726,98
3	Promedio de Trabajadores	Uno	401	337	-64	84	396
1/3	Productividad del Trabajo	Pesc	14893,9	22545,7	7651,78	151	22037,83
2/3	Salario Medio	Pesc	5833,74	5251,75	-581,99	90	4917,45
	Correlación Productividad Salario Medio	%	0,39	0,23	-0,16	59	0,8286