



Universidad de Sancti Spíritus



“José Martí Pérez”

Facultad de Contabilidad y Finanzas

TRABAJO DE DIPLOMA

Título: Valoración económica del proceso de reordenamiento laboral en la U E B ENSA SA de Sancti Spíritus

Autora: Zaida María Pérez Consuegra

Tutor: MSc. Eugenio Francisco Miranda Díaz

Sancti Spíritus, 2013

“Año 55 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 Castro Ruz

//

DEDICATORIA

A mi familia por depositar toda la confianza y apoyo en mi sin el cual no hubiera podido realizar esta carrera.

A mis profesores que tanta paciencia y dedicación han tenido para prepararnos como profesionales en la vida.

A mis compañeros de aula los que han hecho de una forma u otra mas grata e interesante esta carrera.

A mi tutor y al personal de la U E B de Sancti Spíritus de la ENSA SA que de una manera u otra me han apoyado incondicionalmente en la realización de esta investigación.

A todas las demás personas que no he mencionado antes y también han contribuido en mi formación como profesional.

¡¡¡ Muchas Gracia

AGRADECIMIENTOS

A nuestra Revolución Socialista, a Fidel y Raúl por brindarme la gran oportunidad de formarme como profesional en Contabilidad y Finanzas.

A mi familia por todo lo que han hecho para que me fuera posible hoy poder graduarme como profesional.

A mi tutor Msc. Eugenio Francisco Miranda Díaz, por la ayuda y paciencia que me ha brindado, sin la cual no hubiera sido posible realizar este trabajo.

Al colectivo de profesores de la Universidad de Sancti Spiritus José Martí Pérez que durante seis años nos han venido preparando para que hoy podamos finalizar nuestros estudios.

A todas aquellas personas que en todo momento tan brillantemente nos dieron consejos, alientos, recomendaciones, apoyo y oportunas críticas para nuestra formación integral.

Síntesis

Este trabajo investigativo se realizó en la U E B de Sancti Spíritus de la ENSA SA, pertenece al IACC y tiene como finalidad de estudiar y evaluar la Organización del Trabajo a través de un conjunto de instrumentos de análisis económicos en la categoría trabajo y salario todo esto vinculado con el reordenamiento laboral.

El estudio se inicia con una revisión bibliográfica partiendo de los clásicos hasta los momentos actuales donde se revisan las disposiciones, leyes, resoluciones y directivas del MTSS, así como del Consejo de Estado. En esta tesis de grado se analiza y calcula la plantilla de trabajadores, la Productividad del Trabajo, así como los factores que influyen en su variación, además se dan a conocer los elementos esenciales en la planificación y organización de los Recursos Humanos, la relación y correlación Salario Medio-Productividad, reflejando el nivel de eficiencia en el empleo de este factor de producción, así como los aspectos esenciales de la problemática de la fuerza de trabajo en nuestra empresa. De este estudio y análisis se arribaron a conclusiones muy importantes que con su aplicación darán cumplimiento a los lineamientos de la política económica y social del VI Congreso del PCC” Trabajar por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad”.

INDICE

RECOMENDACIONES

INTRODUCCIÓN

BIBLIOGRAFÍA Y ANÁLISIS BIBLIOGRÁFICO

ANEXOS

1.1 El conductor.

1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.

1.3 La Productividad del Trabajo, su importancia.

1.4 La Organización del Trabajo .y sus componentes

1.5 El salario y sus elementos

1.6 Documentos legislativos.

Conclusiones del capítulo.

CAPITULO II El Reordenamiento Laboral en la UEB ENSA .SA. Sancti Spiritus

2.1 Introducción

2.2 Características generales de la Empresa de Servicios Aéreos de Sancti-Spíritus.

2.3 Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

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

2.7 Dinámica de la productividad del Trabajo.

2.8 Conclusiones del capítulo

CAPITULO III Evaluar el comportamiento de los indicadores de Trabajo y Salario en la UEB Sancti-Spíritus de la ENSA SA

Introducción.

Los sistemas de pagos.

Principios básicos para establecer los Sistemas de Pago.

Formas y Sistemas de Pago. Generalidades.

Los sistemas de estimulación de la Empresa de Servicios Aéreos de Sancti-Spíritus.

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

Análisis de la relación Salario Medio - Productividad del Trabajo.

Análisis de la correlación Salario Medio-Productividad del Trabajo con los trabajadores realmente necesarios.

CONCLUSIONES

Introducción

Hasta el año 2015 se continuarán aprobando e introduciendo, de manera gradual medidas para el mejoramiento de la economía en su conjunto, las que podrán incidir en los indicadores de empleo e ingresos que propicien una mayor eficiencia en la utilización de la fuerza de trabajo, y que su retribución se corresponda con el trabajo.

Sobre nuestra isla pesa el impacto de la crisis financiera internacional, se reducen las importaciones y sigue siendo severa la situación de la liquidez, ahorrar al máximo los recursos y dejar atrás los lastres, importados o criollos, que perturban y violentan el camino del socialismo, es una tarea de continuidad y de continuo incremento.

Cambiar la estructura del empleo, reduciendo plantillas infladas, minimizando gastos, e incrementando la eficiencia económica mediante el estudio y análisis económico del reordenamiento laboral, es un paso esencial en los albores de hoy.

El reordenamiento laboral se efectúa por encontrarse nuestro país trabajando en la recuperación de su economía, donde se impone el empleo de técnicas de gestión empresarial, considerándose la necesidad de aplicar dicho proceso en cada eslabón, teniendo como eje central el logro de la eficacia en las nuevas condiciones económicas.

Razón por lo cual, resulta de extraordinaria importancia establecer un procedimiento de análisis que permita estudiar el aprovechamiento de la jornada laboral real para lograr incrementar la productividad del trabajo.

Por, cuanto mientras más elevada sea la productividad del trabajo, tanto mayor es el Producto Interno Bruto (PIB) y más íntegramente se asegura el bienestar y desarrollo universal de los miembros de la sociedad como tarea esencial de nuestra revolución.

Este proceso de gran importancia para Cuba constituye un reto para las direcciones de las empresas, debido a la diversidad de formas de pago que se aplican actualmente en la rama de la Economía Nacional Cubana, lograr una favorable relación y correlación entre la productividad y el salario medio basado en el principio de distribución Socialista, “De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”.

La UEB Sancti-Spíritus de la ENSA SA es una entidad que presta servicios agrícolas en la siembra de arroz y en cultivo de la cana, patrulla de incendios, y mosquitos , y a pesar de los logros contables-financieros alcanzados en los últimos años, se ha visto afectada por deformaciones en la estructura de su fuerza laboral (plantillas infladas), originando la desproporcionalidad entre el salario medio y la productividad del trabajo(**Situación problemática**).

Desarrollar procesos de disponibilidad laboral, bajo el principio de la idoneidad demostrada, contribuyendo a eliminar tratamientos paternalistas, reduciendo los gastos de la economía en nuestras empresas para generar productos y servicios con altos rendimientos, constituye un punto clave en los momentos actuales. Por ello, se determinó como:

Problema Científico: El subempleo de la fuerza laboral influye en los resultados económicos de la UEB Sancti-Spíritus de la ENSA SA

Objeto de la Investigación: La Organización del Trabajo.

Objetivos generales:

- Diagnosticar el efecto económico del reordenamiento laboral en la UEB Sancti-Spíritus de la ENSA SA

Específicos:

- Efectuar un análisis bibliográfico sobre la temática investigada.
- Proponer instrumento económico para evaluar el reordenamiento laboral en la entidad objeto de investigación.

- Analizar los sistemas de pagos que se aplican en la UEB Sancti-Spíritus de la ENSA SA y sus modificaciones
- Aplicar los instrumentos económicos a la categoría trabajo y salario.
- Evaluar el efecto económico del reordenamiento laboral en los indicadores de trabajo y salario.
- Proponer acciones para mejorar los indicadores de eficiencia de la UEB Sancti Spíritus de la ENSA. S.A.
- **Pregunta Científica**

¿Con el reordemaniento laboral se podrá reducir la plantilla y mejorar los indicadores de eficiencia relacionadas con esta categoría de la UEB Sancti-Spíritus de la ENSA SA?.

Los métodos y técnicas aplicadas en la investigación.

Métodos:

- Método dialéctico materialista.
- Método comparativo.
- Método de índice.
- Método gráfico.

Técnicas:

- Entrevistas a expertos.
- Revisión de documentos.
- Trabajo en grupos.
- Observación de los procesos.

Unidad de Medida:

Pesos y unidades físicas.

La investigación realizada se estructura de la siguiente forma: una Introducción, donde en lo esencial, se caracteriza la situación problemática y se fundamenta el problema científico a resolver. En el Capítulo I, se realiza la revisión bibliográfica que sustentó la investigación. Un Capítulo II, donde se analizan los instrumentos económicos a utilizar. En el Capítulo III, muestra la aplicación de los instrumentos o técnicas económicas en la UEB Sancti-Spíritus de la ENSA SA

Por último se arriban a conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, así como la bibliografía consultada y finalmente un grupo de anexos de necesaria inclusión, como complemento de los resultados expuestos.

Resultados esperados:

- Identificar y evaluar las principales dificultades que afectan la eficiencia económica por una Organización del Trabajo no acorde con las condiciones objetivas actuales.
- Evaluar las reservas de incremento de la productividad del trabajo y los salarios.
- El mejoramiento de las nuevas condiciones laborales sobre la base de la propuesta de las modificaciones a las nuevas formas de Organización del Trabajo.
- Lograr una mejor aplicación del sistema de distribución socialista, disminuyendo las plantillas infladas.
- Evaluar los sistemas de estimulación que se aplican con el fin de lograr la eficiencia económica.
- Estimular la necesidad de trabajar minimizando gastos y maximizando ingresos.

CAPITULO I

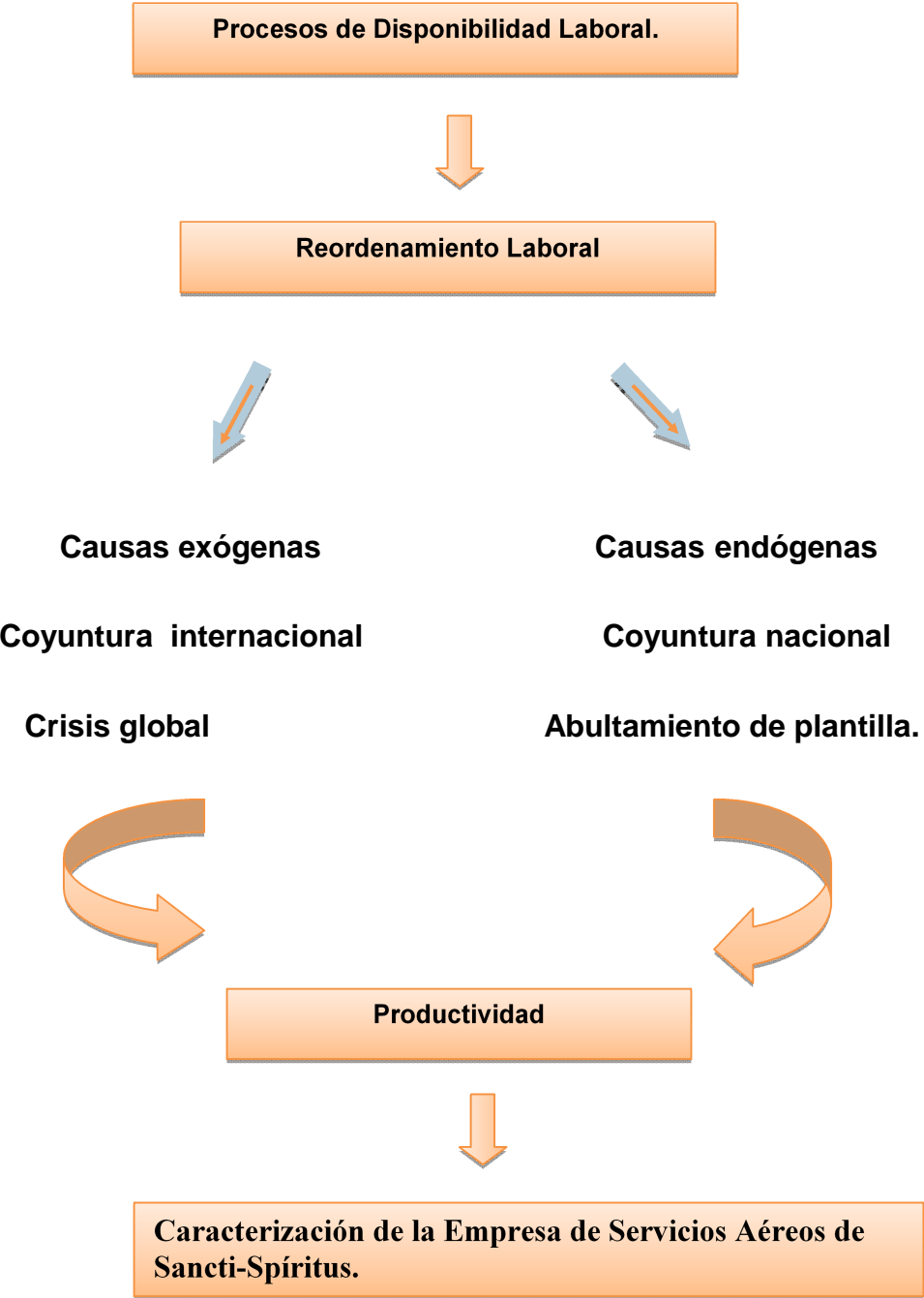
Capítulo I. Revisión bibliográfica.

1.1 Introducción

La Organización del Trabajo es la ciencia que se ocupa del estudio sistemático del proceso de producción o servicio, especialmente desde el ángulo de la participación del hombre en el mismo. Tiene como objetivo principal lograr la máxima efectividad del trabajo del hombre y comprende el estudio y análisis de qué se hace, dónde, cómo y con qué, con el fin de diseñar e implantar medidas dirigidas a perfeccionar la participación del hombre en el proceso de producción o servicio. La Organización del Trabajo requiere de una labor sistemática de estudio y análisis de las distintas actividades del proceso de producción o servicios con el fin de perfeccionarlo. Para ello es necesario el estudio constante de las mismas de forma tal que permita conocer con exactitud cómo se realizan las tareas y cuales son los problemas, descubriendo de este modo las deficiencias organizativas que se presentan y que impiden lograr una mayor efectividad en el trabajo del hombre, con vistas a buscar y proponer las soluciones más adecuadas que permitan el incremento sostenido de la productividad del trabajo. Es por ello que se hace necesario que cada empresa o entidad, analizando sus características propias, sea capaz de concebir y aplicar una estrategia de trabajo que tienda a detectar los principales problemas existentes y a buscar las soluciones más adecuadas a los mismos, de forma sistemática y sin esquematismos. De ahí la necesidad de trazar una estrategia de trabajo que se base en el establecimiento de determinadas prioridades a fin de dar respuesta a las principales dificultades detectadas. Dichas soluciones serán materializadas a través

de la implantación de medidas técnico – organizativas derivadas tanto de análisis simples, como de estudios que presenten determinado rigor técnico, no olvidando en este punto el carácter integral que encierra la Organización del Trabajo. De todo lo anterior se desprende que las Empresas en el empeño de perfeccionar continuamente la Organización del Trabajo deberán seguir un procedimiento que les permita evaluar sistemáticamente la utilización de la fuerza de trabajo, detectar los problemas que le impiden ser más eficiente y adoptar las medidas necesarias para lograrlo.

Figura 1.1: Hilo conductor del Análisis Bibliográfico.





Efecto económico.

Fuente: [Elaboración propia]

1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.

El país 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.

Justamente 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):

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



Fuente[Elaboración propia]

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 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 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 La Organización del Trabajo.

Figuroa (1996) en cuanto 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 jugar 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.

1.4.1 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.

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.

1.5 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) 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.

1.5.1 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.
- La tarifa.
- 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.

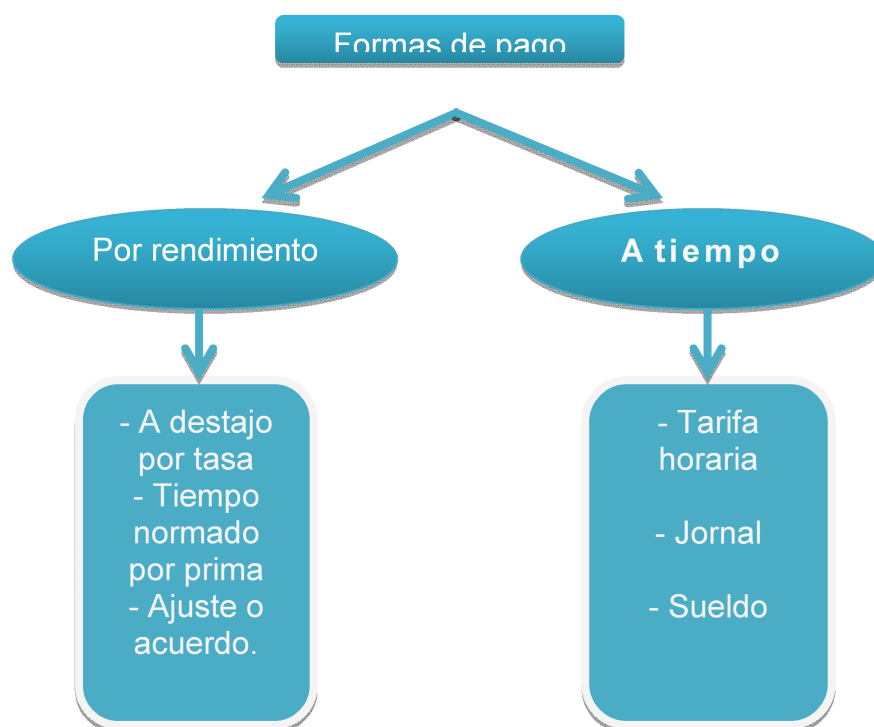
Pudiéramos decir que así como el metro es el patrón mediante el cual determinamos la longitud de un objeto, la escala es el patrón que nos sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su complejidad.

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.. 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

4) Formas de pago(figura1.4): 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 pagos



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.
- Análisis de la utilización del fondo de salario.

1.6 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.

Cuando se habla de NFOT, hoy día se hace referencia en el mundo no sólo 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, y 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 interruptos. (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: inciso “e” del art. 2, inciso “c” del art. 51, art. 52. arts. desde el 134 al 172 y el anexo.

Conclusiones del capítulo.

- Se reveló 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. El Reordenamiento laboral y la Productividad del Trabajo en la Empresa de Servicios Aéreos de Sancti-Spíritus.

2.1 Introducción

Este capítulo tiene como objetivo principal dar respuesta al problema científico expuesto en la introducción de esta investigación. En base a esto se analiza económicamente la repercusión del promedio de trabajadores en la productividad del trabajo en la Empresa de Servicios Aéreos de Sancti-Spíritus.

Es importante destacar que este análisis fue realizado a partir del cálculo de plantilla y dinámica de la productividad del trabajo, el cual se ajustó a las exigencias de esta investigación.

I.1 Características Generales de la Empresa de Servicios Aéreos de Sancti Spíritus

La Unidad Empresarial de Base Sancti Spiritus (UEB Sancti Spiritus) perteneciente a la Empresa Nacional de Servicios Aéreos S.A (ENSA, S.A), es una entidad con más de 39 años de fundada, transitó de Base Aérea a Destacamento de la Aviación Agrícola hasta su nomenclatura actual. Actualmente, posee instalaciones modernas edificadas en el año 1988, un aeródromo con una pista de 1800 metros de longitud y una flota de más de 12 aviones.

Es una empresa dedicada a los servicios aéreos de dispersión de productos químicos y biológicos, prensa, paracaidismo, patrullaje y otros, con mercado suficiente dentro del territorio nacional.

Detalladamente, el objeto social aprobado para la ENSA, S.A es:

- Brindar servicios aéreos de dispersión de productos químicos y tecnológicos, patrullaje y extinción de incendios forestales, en pesos cubanos y pesos convertibles.
- Prestar servicios internacionales en la unidad de “taxi aéreo” en la excursiones especializada, así como vuelos especiales, apropiados para aeronaves de pequeño porte y de la aviación general, en pesos convertibles.

- Brindar servicios de asistencia técnica, dentro de la técnica de aviación que explota, a entidades nacionales y juritas extranjeras, dentro del territorio nacional, en pesos convertibles.
- Ofrecer servicios de transportación aéreos a pasajeros nacionales en vuelos regulares y transporte de correo en pesos cubanos y transportación aérea de pasajeros en funciones de trabajo perteneciente a personas juritas en pesos cubanos y pesos convertibles, todo es en el territorio nacional.
- Ofrecer servicios de transporte de carga en el territorio nacional en pesos cubanos y pesos convertibles.
- Brindar servicios de vuelos charters a personas juritas nacionales en pesos cubanos y pesos convertibles
- Efectuar reparaciones y mantenimientos técnicos a aeronaves, agregados, partes y piezas, dentro de las técnicas de avión que explotan las entidades del sistema de aviación Civil y tercero en pesos cubanos y convertibles.
- Comercializar de forma minorista productos agropecuarios excedentes del autoconsumo en pesos cubanos a los trabajadores
- Comercializar de forma mayorista productos agropecuarios excedentes del autoconsumo en pesos cubanos a las empresas de acopio.
- Comercializar de forma mayorista animales vacunos y equinos procedentes de labores productivas y pecuarias en el autoconsumo en pesos cubanos a las entidades pecuarias del ministerio de la agricultura.
- Ofrecer servicio de transporte aéreo al Club de Aviación de Cuba y a personas juritas nacionales para salto de paracaidismo en pesos cubanos y pesos convertibles.
- Brindar servicios de parqueo en pesos cubanos y a personas jurídicas extranjeras en pesos convertibles,
- Ofrecer servicio de comedor y cafetería a sus trabajadores en pesos cubanos.
- Brindar servicios de locales eventualmente disponible en pesos cubanos.
- Ofrecer servicios de transportación de personal en pesos cubanos.

El conjunto de los servicios que brinda tributa a la misión y visión definidas como:

MISIÓN

“Somos una empresa de la aeronáutica civil, con gran profesionalidad y experiencia, existimos para brindar servicios de dispersión de productos químicos y biológicos, carga, pasaje, extinción de incendios y mantenimiento a nuestra técnica, con eficiencia, rapidez y seguridad en la atención al sector empresarial y comunidades del país, garantizando los más altos niveles de satisfacción y una justa retribución para nuestros clientes, trabajadores y sociedad”.

VISIÓN

“Consolidar el liderazgo de la aviación general en Cuba y ampliar su desarrollo dentro de la economía nacional con aeronaves más eficientes”

La empresa opera en un cambio de escenario constante a partir de un conjunto de manifestaciones que comprometen su misión:

- Insuficiencia, inestabilidad y altos precios de la oferta de partes y piezas tanto de aviación como de equipos agrícolas.
- Altos y variables precios del combustible y los lubricantes.
- Insuficiente asignación de combustible para garantizar la Gestión Empresarial encaminada a la Seguridad de los Vuelos, Gestión Comercial, Gestión de Aseguramiento y otros.
- Objetivos de Trabajo de la ENSA Sancti- Spíritus para el 2013 son;

Disminuir los niveles de riesgos en las Operaciones Aéreas.

Incrementar respecto al año anterior el aprovechamiento de las aeronaves.

Avanzar en la implementación para la certificación del Sistema de Gestión Ambiental.

Reducir los hechos delictivos, indisciplinas, ilegalidades y manifestaciones de corrupción con relación al año anterior.

Perfeccionar el Sistema Integrado de Gestión del Capital Humano; así como aplicar los lineamientos de la Política de Cuadros previstos a realizar durante el año.

Culminar con la implantación de los Sistemas de Costo y del nuevo Sistema Integral eTES.

Consolidar la implementación del Sistema de Gestión de Comunicación Empresarial en su segunda Etapa.

Cuadro 2.2: : Estructura de la fuerza laboral de la Empresa.

Establecimientos	Teléfono	Total de trabajadores
Dirección Empresa	36-15-90	131
TOTAL		131

Fuente: [Elaboración propia]

Trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual.

Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

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

Cálculo de la plantilla.

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

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

Donde:

N = Número de trabajadores técnicos o administrativos necesarios.

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

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

Carga de trabajo. (Ver Anexo No. 2)

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

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

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

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

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

Determinación de la carga de trabajo:

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

$$Q_t = C_t \cdot HW_m \cdot Ma$$

Donde:

Q_t = Carga de Trabajo Total.

C_t = Cantidad de Trabajadores.

HW_m = Horas trabajadas mensuales.

Ma = Meses trabajados al año

$$Q_t = Ct \cdot HWm \cdot Ma$$

$$Q_t = 160 \cdot 161.9 \cdot 11.$$

$$Q_t = 284944.0$$

Determinación del fondo de tiempo:

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

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

- **Determinación de los trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual, para el 2013 de la Empresa de Servicios Aéreos de Sancti-Spíritus.**

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

$$N_{13} = \underline{160 \cdot 161.9 \cdot 11}$$

$$2032.0$$

$$N_{13} = \underline{284944.0}$$

$$2032.0$$

$$N_{13} = 140$$

Como se evidencia se necesitan 140 trabajadores para cumplir el plan 2013 según la carga de trabajo anual por cada trabajador y obtener la productividad del 2012. Con ello, se elimina la existencia de plantillas infladas (Carga de trabajo anual menor 190.6) erradicadas, siguiendo el principio de la idoneidad demostrada y distribución Socialista, “De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”. Se aclara que se tuvo en cuenta en la nueva plantilla no deteriorar el gasto de salario por peso de valor agregado, relación y correlación salario medio-productividad del trabajo.

Indicadores esenciales.

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 (vendidas 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 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.

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 en la UEB Sancti-Spíritus de la ENSA SA y sus modificaciones**

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

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

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.

Tabla # 1 Indicadores seleccionados.

Indicadores	UM	2012				2013
		Plan	Real	Desv. %	Plan	
Valor Agregado Bruto	M.P	2749.4	2600.8	(148.6)	94.60	2212.2
Promedio de Trabajadores	UNO	174	160	(14)	91.95	129
Productividad del Trabajo	PESO	15801.0	16255.0	454	102.9	15801.0

Fuente: [Modelo presupuesto]

Por estudios realizados se ha comprobado que en la U E B ENSA SA de Sancti Spíritus existen dificultades en la planificación laboral

Con la información que se dispone se realizará el análisis correspondiente para determinar la productividad por el método de los factores.

- **Determinación de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan de producción con la productividad del 2012.**

$$Np_{13} = \frac{VAB_{13}}{PTb_{12}}$$

$$Np_{13} = \frac{2212200}{15801.0}$$

$$15801.0$$

$$Np_{13} = 140$$

Se ratifica que los trabajadores realmente necesarios tanto por carga de trabajo anual como cumplimiento del plan con la productividad del 2012, arrojan el mismo número y se proyecta 129 trabajadores o sea se planifican 11 trabajadores menos para el 2013.

2.3 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el VAB.

Tabla # 1: Dinámica de la Productividad del Trabajo.

N o	Indicadores	U.M	Plan 2012	Real 2012	Desv.	%	Plan 2013
1	Valor Agregado Bruto	M.P	2749.4	2600.8	(148.6)	94.60	2212.2
2	Fondo de Salario	M.P	595.1	561.3	(33.8)	94.32	817.3
3	Promedio de Trabajadores	Uno	174	160	(14)	91.95	129
4	Productividad del Trabajo	Peso	15801.0	16255.0	454	102.87	17149
5	Salario Medio	Peso	570	602.3	32.3	105.67	528.00
6	Relación SM/ PT	P	0.036	0.037	0.001	102.72	0.031
				-	-		

Fuente: [Modelo costos y finanzas].

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:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

Sustitución:

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

$$\Delta VAB = (454 \bullet 174) + (-14 \bullet 15801) + (454 \bullet (-14))$$

$$\Delta VAB = 78996 - 221214 - 6356$$

$$\Delta VAB = (148.60) MP$$

Se aprecia un deterioro del VAB Real 2012 respecto al Plan de 148.60 MP, se debe al alto consumo de Materias Primas y materiales requeridos para los trabajos de taller en dicha entidad.

Conclusiones del capítulo.

En la Empresa de Servicios Aéreos de Sancti-Spíritus, se aplica el proceso de disponibilidad laboral por diferentes causas:

Como mínimo el 80% de los trabajadores deben estar vinculados directamente a la actividad comercial y además se comprueba que realmente son necesarios 140 trabajadores para cumplir los indicadores de eficiencia en el año 2013 .

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

CAPITULO III Evaluar el comportamiento de los indicadores de Trabajo y Salario en la UEB Sancti-Spíritus de la ENSA SA

3.1 Introducción.

En este capítulo se procede a analizar los sistemas de pagos que se aplican en la Empresa de Servicios aéreos de Sancti-Spíritus, además se evalúa el efecto que sobre la productividad del trabajo y el salario medio proporcionan los trabajadores realmente necesarios.

3.2-Características Generales de los Sistemas de Pago

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:

- **cuadro:** 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.
- **Operario:** 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.

3.3- 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.

3.4- Formas y Sistemas de Pago. Generalidades.

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

Al determinar la magnitud del tiempo laborado con el objetivo de calcular la remuneración de los trabajadores que devengan su salario mediante la forma de pago a tiempo, se toman en cuenta además de las ausencias por motivo de infracciones del horario establecido, entendiéndose por ello, a los efectos de lo que por la presente se dispone, las impuntualidades al comienzo de la labor y en la hora de entrada de almuerzo o comida, las salidas antes de concluir el trabajo, así como otras ausencias al puesto de trabajo durante la jornada laboral.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Los Sistemas de Estimulación de la Empresa de Servicios aéreos de Sancti-Spíritus.

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 auditoría realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoría, la entidad reciba la calificación de deficiente o mal, el jefe máximo de la misma está obligado a suspender el derecho de obtener incrementos salariales por

el cumplimiento y sobrecumplimiento de los indicadores, debiéndose mantener las penalizaciones salariales por el incumplimiento de los indicadores formadores, a los miembros del Consejo de Dirección de ese nivel y a los dirigentes de las unidades organizativas y organizaciones empresariales de base implicadas en este resultado, informándolo a la organización sindical y a los trabajadores, así como a su jefe administrativo inmediato superior y al jefe del organismo o la entidad nacional al que se subordina.

Características del Sistema:

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

3.5 - 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 de Servicios Aéreos de 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 No.4)

$$\Delta FS = (SM_0 * T_0) + (SM_1 * T_1)$$

Donde:

ΔFS = Variación del Fondo de Salario.

ΔSM = Variación del Salario Medio.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

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

Sustituyendo para obtener ΔFS al cierre de diciembre 2012:

$$\Delta FS = \{[(570 \bullet 174) - (602.3 \bullet 160)] * 12\} / 1000$$

$$\Delta FS = [(99180 - 96368) * 12] / 1000$$

$$\Delta FS = 33.8 MP$$

3.6 - Análisis de la relación Salario Medio – Productividad.

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

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

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

Esta relación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

R = Relación del 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.

A partir de la información anterior se puede determinar la relación para el año 2012.

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

$$R = \frac{1.0567}{1.0287}$$

$$R = 1.0272$$

$1.0272 > 100.00$ La relación es desfavorable ya que el salario medio se encuentra por encima de la productividad del trabajo, lo que demuestra que se está pagando sin respaldo material por la existencia de plantillas infladas.

CONCLUSIONES:

1.-La revisión bibliográfica demuestra el empleo de una amplia bibliografía, muy actual, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

2.- Si se logra una estrecha vinculación entre el salario recibido por el trabajador y los resultados económicos obtenidos, se logra que la retribución por el salario sea una poderosa palanca para el aumento de la comercialización y su eficiencia.

3.-Al analizar los Sistemas de Pago de la UEB de Sancti Spiritus de la ENSA SA se evidencia que los mismos durante el año 2012 se realizaron sin el respaldo material pues la relación salario medio - productividad del trabajo se incumple.

RECOMENDACIONES:

1. La dirección debe acometer un conjunto de medidas que contribuyan a la capacitación de su personal en cuanto al proceso de reordenamiento laboral.
2. La dirección debe seguir realizando estudios y análisis económicos que le permitan evaluar la fuerza de trabajo y elevar la productividad.
3. Se deben analizar periódicamente los indicadores de la categoría Trabajo y Salario en la UEB de Sancti Spíritus de la ENSA SA.
4. Se debe seguir trabajando por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad, logrando crecer en el 2013.

BIBLIOGRAFIA:

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. Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
6. Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial “Félix Varela “, 1999. P 191 – 196
7. CPSS Publications No. 4 (January 2001 - Spanish translation May 2003)
- 8 .D’ Angelo Fernández, Ovidio. La Transformación del Carácter y el contenido del trabajo en el socialismo. Economía y Desarrollo No. 59. 1980. P 71 – 112.
8. Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996.
9. Figueroa, Víctor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) Septiembre 1996.
10. Ferrial Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
13. Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
14. González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.

15. González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
16. Linares Cervela, Luis. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – P. 37 – 50.
17. Lineamientos de la política económica y social de Cuba. VI Congreso del PCC.
18. La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.
19. Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.
20. Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
21. Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. 1988. –P.81 – 96.
22. Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.
23. Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE) Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
24. Pérez, Humberto. Economía Política del Capitalismo. Editorial ORBE. Ciudad de La Habana,1981._P.227.
25. Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
26. Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
27. Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana) 7 de Noviembre de 1997.
28. Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
29. Tablada Pérez, Carlos. El pensamiento económico de Ernesto Che Guevara. La Habana. Ediciones Casa de las Américas.1987.
30. Trujillo, Clara M. Experiencia en la Estabilidad Laboral. Revista Cañaveral (La Habana) (2) 64 – 65. Abril – Junio 1997.

31. Ventura, Juan. Conferencias sobre Dirección Estratégica. Facultad INDECO (UCLV). Marzo 1996.

32. Zumaquero, Ovidio. Propuesta de Modelo de Relación Estacional – Ocupación como Elemento base de la Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo en la Agricultura. (UCLV) Facultad INDECO, 1997.
33. Resolución No. 8 del 2005 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
34. Resolución No. 26 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
35. Resolución No. 27 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
36. Resolución No. 28 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
37. Resolución No. 29 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social(MTSS).
38. Resolución No. 30 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

- 39.Resolución No. 39 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

- 40.Resolución No. 35 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

- 41.Resolución No. 36 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

ANEXOS

ORGANIGRAMA
UEB SANCTI SPIRITUS

DIRECTOR

SECRETARIA

SEGURIDAD
PROTECCION

JURIDICO

CALIDAD

INFORMÁTICA

COMERCIAL

DEPARTAMENTO
RECURSOS
HUMANOS

DEPARTAMENTO
ECONOMIA
CONTABILIDAD

DEPARTAMENTO
ASEGURAMIENTO

DEPARTAMENTO
OPERACIONES

DEPARTAMENTO
TÉCNICO

BRIGADA
SERVICIO.TECNICO

SIMULADOR
VUELO

GRUPO
TÉCNICO VUELO

BRIGADA
SERVICIO INTERNO

TALLER
REGLAMENTARIA

BRIGADA
AUTOCONSUMO

Anexo # 2. Resultados económicos.

No	Entidad	PERIODICA	EVENTUAL	IMPREVISTOS	TIEMPO QUE SE CONSUME
1	Dirección empresa	80	10.3		90.3
2					
3					
4					
5					
	TOTAL				

Anexo # 3. Resultados económicos.

INDICADORES	UM	REAL 2011	PLAN 2012	REAL 2012	DIFERENCIA	VARIACIÓN	PLAN 2013
Producción Bruta	MP	7893	8000	8181.6	181.6	1.0227	1451.5
Valor Agregado Bruto	MP	4000	2749.4	2600.8	(74.3)	94.60	1106.1
Fondo de Salario	MP	2050.8	595.1	561.3	(33.8)	94.32	391.6
Promedio de Trabajadores	UNO	478	174	160	(14)	91.95	140
Productividad del Trabajo	PESO	522	15 801.0	16 255.0	454.0	102.87	15 801.0
Salario Medio	PESO	431	570.0	602.3	32.3	105.67	466.2

Tabla # 4 : Dinámica de la Productividad del Trabajo.

N o	Indicadores	U.M	Plan 2012	Real 2012	Desv.	%	Plan 2013
1	Valor Agregado Bruto	M.P	2749.4	2600.8	(148.6)	94.60	2212.2
2	Fondo de Salario	M.P	595.1	561.3	(33.8)	94.32	817.3
3	Promedio de Trabajadores	Uno	174	160	(14)	91.95	129
4	Productividad del Trabajo	Pes o	15801.0	16255.0	454	102.87	17149
5	Salario Medio	Pes o	570	602.3	32.3	105.67	528.00
6	Relación SM/ PT	P	0.036	0.037	0.001	102.72	0.031
				-	-		

Fuente: [Modelo costos y finanzas].

