

UNIVERSIDAD DE SANCTI SPIRITUS JOSE MARTI PÉREZ

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS



Trabajo de Diploma

*Titulo: Evaluación económica del reordenamiento laboral
en la Empresa Avícola Sancti Spiritus*

Autor: Idael Córdova Veitía

Tutor: M tr. Irenio Curbelo Tribicio

M a y o 2 0 1 2

Sancti-Spíritus



ensamblaje



Pensamiento



“En el ejercicio de la profesión se pone a prueba el espíritu creador del hombre”

C h e



gradecimientos



Agradecimientos

- ❖ A mi familia, por apoyarme en toda mi vida y por guiarme por el camino correcto.
- ❖ A mi tutor Irenio Curbelo Tribicio, por apoyarme en mi trabajo.
- ❖ A los profesores, que en el transcurso de estos 6 años me han formado como profesional.
- ❖ A mis compañeros y amigos Manuel, Juan Carlos y Omer que me han sabido apoyar en estos últimos seis años.
- ❖ En fin a todas las personas que hicieron de este trabajo una realidad.



Índice

Índice	Página
Introducción	1
Capítulo I. Análisis bibliográfico.	8
1.1 Introducción	8
1.2 Hilo Conductor	8
1.3 La Organización del Trabajo.	9
1.4 Reordenamiento de la Fuerza Laboral	12
1.5 La Productividad del Trabajo.	14
1.6 Elementos que componen el salario.	16
1.7 Documentos legislativos.	21
Capítulo II. El Reordenamiento Laboral y la Productividad del Trabajo	23
2.1 Características de la Empresa Avícola Sancti Spíritus	23
2.1.1 Rasgos específicos de Empresa Avícola Sancti Spíritus	23
2.2 Trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual.	25
2.2.1 Dirigentes.	26
2.2.2 Técnicos y Administrativos.	26
2.2.3 Operarios	29
2.2.4 Cálculo de los Operarios Directos e Indirectos.	32
2.3 Indicadores esenciales.	33
2.4 Métodos de medición de la Productividad del Trabajo.	37
2.5 Influencia de la Productividad del Trabajo y el Promedio de Trabajadores en el Valor	42
2.6 Dinámica de la Productividad del Trabajo.	44
Capítulo III. Evaluación Económica del Salario en la Empresa Avícola	47
3.1 Características de los Sistemas de Pagos.	47
3.2 Principios básicos para establecer los sistemas salariales.	49
3.3 Formas y Sistemas de Pagos. Generalidades.	50
3.4 Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.	57
3.5 Análisis de la relación Salario Medio-Productividad del Trabajo.	59
3.6 Análisis de la correlación Salario Medio-Productividad del Trabajo.	62
Conclusiones	64
Recomendaciones	65
Bibliografía	66
Anexos	



esumet

Resumen

La siguiente investigación fue realizada en la Empresa Avícola Sancti Spíritus, teniendo como propósito el estudio y análisis económico del reordenamiento laboral en la misma. El presente comprende una revisión bibliográfica abordando los momentos actuales, la productividad del trabajo y 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 este trabajo de diploma 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, la relación y correlación Salario Medio-Productividad del Trabajo, 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 significativas 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, eficacia y altos niveles de productividad".



u m m a r y

S u m m a r y

The following investigation was made in the Company Avícola Sancti Spiritus, having as intention the study and economic analysis of the labor reordering in the same one. The present it includes/understands a bibliographical revision approaching the present moments, the productivity of the work and organization of the work, as well as the modes of payment that are handled according to the conceptions more modern than apply in the Cuban companies. In this diploma work the group of workers is analyzed and calculated, the productivity of the work, as well as the factors that influence in their variation, in addition occur to know the essential elements in the planning and organization, the relation and correlation Medio-Productividad Wage of the Work, reflecting the essential level of efficiency in the use of this factor of production, as well as aspects of the problematic one of the force of work in our company. Of this study and analysis they were arrived at conclusions very significant that with their application will give fulfillment to the lineaments of the economic policy and social of I SAW Congress of the PCC "Work to obtain the unit, efficiency, effectiveness and stops productivity levels".



Introducción



Introducción:

Los cambios que se producen en el contexto internacional han influido en el surgimiento de medidas para el reordenamiento de la economía en su conjunto, las que podrán incidir en los indicadores laborales que propicien una mayor eficiencia en la utilización de la fuerza de trabajo y que su retribución se corresponda con el trabajo.

La necesidad de elevar la eficiencia económica a partir de la introducción de nuevas formas de organización de la producción aparece entre los principales objetivos a alcanzar por las variantes de organización y redimensionamiento empresarial, aprobado en el V Congreso del PCC, plasmado en el informe central de ese trascendental evento. Los temas abordados anteriormente se ven puntualizados como prioridad en los lineamientos económicos y sociales del VI Congreso del PCC, celebrado en el mes de abril del 2011, donde se le concede importancia estratégica al trabajo y se expone la necesidad de redimensionar las plantilla laborales infladas, con el objetivo de rescatar el papel del salario en la vida de la sociedad cubana.

Dentro de la actualización del modelo económico cubano se hace necesario romper viejas ataduras que frenan el incremento de la productividad del trabajo. Modificar la estructura del empleo no será más una asignatura pendiente. La ampliación del trabajo por cuenta propia y la reducción de plantillas infladas son clave en la búsqueda de la eficiencia a cualquier nivel.

En el sector empresarial tenemos que elevar los niveles de productividad; y nuestras empresas tienen que hacer un uso óptimo de la fuerza de trabajo. Esa visión hoy la tenemos muy clara, y aunque se ha trabajado durante años para conseguirlo, ahora estamos en un momento en que se evidencia aún más el camino, al comenzar el proceso de eliminación de las plantillas infladas.

De manera que no se alcanzaban los niveles de productividad que hoy sabemos pueden alcanzarse solo con reducir esas plantillas, y reorganizar el trabajo, una materia pendiente en no pocas empresas.

En los procesos de disponibilidad que comienzan a desarrollarse se debe ajustar el número de trabajadores a los niveles de eficiencia empresarial requeridos en la economía, desplegando las alas de la productividad; y en el sector presupuestado, se precisa elevar los servicios y su calidad, haciendo un uso racional de la fuerza de trabajo, cuidando de no gastar ni un centavo por encima de lo necesario, y partiendo de la premisa de que no podemos gastar más de lo que tenemos.

El proceso de disponibilidad se sustenta en la aplicación del principio de idoneidad demostrada, y tiene como objetivo que una vez determinada en cada entidad la cantidad de trabajadores que se requieren para realizar la actividad, y su composición por categorías y cargos, expresándolo en una nueva plantilla debidamente aprobada por el director en el caso de las empresas, y por el jefe del nivel inmediato superior en las unidades presupuestadas, se define quiénes quedarán laborando, y quienes resultarán disponibles. Esto se corresponde con la política de dejar a quienes tienen mejores resultados en el trabajo.

En el mes de octubre del 2010 comenzó la ampliación del trabajo por cuenta propia, con la entrada en vigor de la Resolución 32. Lo fundamental no es el incremento del número de las actividades a realizar, sino la eliminación de restricciones que existían, y brindar mayores facilidades para su ejercicio que se expresa, entre otros asuntos, en la posibilidad de contratar trabajadores en 83 actividades sin que esto se condicione a que sean familiares o convivientes.

Objetivos esenciales:

- Desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, bajo el principio de la idoneidad demostrada, antes de concluir el primer trimestre del 2011,

- Reducir los gastos de la economía y del Presupuesto del Estado.

Principios del reordenamiento laboral:

- Tratamiento laboral y salarial a los trabajadores interruptores, evitando mantener durante largos períodos de tiempo personas cobrando garantía salarial sin trabajar.
- Ampliar el ejercicio del trabajo por cuenta propia, con un régimen tributario que garantice que todos los incorporados a la actividad aporten en correspondencia con sus ingresos.

Alternativas de reubicación:

1. El trabajo por cuenta propia
2. Otras actividades del sector no estatal.

Este tema tiene una importancia estratégica, ya que el reordenamiento laboral influye de forma significativa en la eficiencia económica, contribuye al incremento de la productividad del trabajo, la utilización del fondo de tiempo, los recursos humanos y el cumplimiento de los planes de producción, así como sienta las bases para futuros incrementos de la remuneración económica que perciben los trabajadores.

Siguiendo las orientaciones recibidas del partido y del estado, se efectuó en el año 2009 un estudio para determinar el sobredimensionamiento de la plantilla de trabajadores, en el año 2010 se comienza a realizar el proceso de reducción de la plantilla, hasta el año 2011, fecha en que se cumplimentó con éxito, ya que de una plantilla de 767 trabajadores en el 2010 con un gasto de salario anual de 4108.7 MCUP, en el 2011 se redujo hasta 723 trabajadores con un gasto de salario anual de 3917.4 MCUP constituyendo un ahorro de recursos monetarios valorado en 191.3

M C U P , de ahí la importancia de este tema para la entidad objeto de este trabajo y para la economía del país en general.

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.

Como se estableció en años anteriores se continuaran aprobándose e introduciéndose, 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 aportado.

Demstrar que una empresa socialista puede ser eficiente, es lo mas revolucionario que se puede hacer en el mundo de hoy. Para ello es necesario revelar las reservas que se pueden obtener de una correcta organización de los flujos productivos y de las reservas materiales, laborales y financieras empleadas, así como estricto registro y control.

Vincular el salario a los resultados, constituye un reto para las direcciones de las empresas, debido a la diversidad de formas de pago que aplican actualmente en todo el país, en cualquier rama de la Economía Nacional. Buscar una favorable correlación entre la productividad y el salario medio debe estar basado en el principio de distribución socialista, de cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo.

Con la realización de este proyecto se conocerá la composición y estructura de la fuerza de trabajo que posee la Empresa Avícola Sancti Spíritus tanto real como necesarias, en la producción y comercialización de aves vivas huevos y carnes de

aves, las causas y efectos de la fluctuación, así como métodos valorativos para determinar la productividad del trabajo sobre la base del Valor Agregado Bruto, también será objeto de estudio los factores que influyen en las variaciones de los Sistemas de Pago, en particular, el Fondo de Salario.

Situación Problemática:

En la Empresa Avícola Sancti Spíritus no se han evaluado los efectos económicos derivados del proceso de reordenamiento laboral realizado en su primera etapa, lo cual incide en la elaboración de los planes de la entidad y sus proyecciones.

Partiendo de la situación problemática anterior planteada, se deriva el problema científico:

Problema Científico:

El no empleo de instrumentos del análisis económico en la evaluación del proceso de reordenamiento laboral limitan la determinación de los factores que influyen en las variaciones de los indicadores de trabajo y salario

Objeto de la Investigación:

Organización del Trabajo y los Salarios

Objetivo General:

Evaluar el efecto económico del proceso de reordenamiento laboral en la Empresa Avícola Sancti Spíritus

Objetivos específicos:

- ✓ Efectuar una revisión bibliográfica sobre el tema investigado.
- ✓ Caracterizar el proceso de reordenamiento laboral en la Empresa Avícola
- ✓ Analizar el efecto económico del proceso de reordenamiento laboral, y su influencia en la productividad y el salario medio.
- ✓ Caracterizar los Sistemas de Pagos que se aplican en la Empresa Avícola Sancti Spíritus
- ✓ Analizar los indicadores económicos relacionados con la categoría de Trabajo y Salario y su variación en correspondencia con la fuerza de trabajo necesaria.

Campo de acción:

La plantilla de la entidad y los modelos estadísticos

Hipótesis:

Si se emplea la fuerza de trabajo necesaria se elevará la productividad del trabajo y los indicadores de eficiencia económica.

Tipo de Investigación:

- ✓ Descriptiva.
- ✓ Explicativa.

Métodos:

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

Técnicas aplicadas:

- ✓ Entrevistas a expertos.
- ✓ Revisión de documentos.
- ✓ Observación
- ✓ Criterio de experto

Definición de la variable:

Operacionalización y definición de las variables.

❖ Independiente.

Indicaciones del redimensionamiento de la fuerza de trabajo.

Indicadores:

- Promedio de trabajadores.

- Valor Agregado Bruto.

❖ Dependiente.

Los niveles de eficiencia relacionados con la productividad del trabajo y el salario medio.

Indicadores:

- Valor de la Producción Bruta.

- Fondo de Salario

- Salario Medio.

- Productividad del Trabajo.

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.
- Lograr una mejor aplicación del sistema de distribución socialista, disminuyendo las plantillas infladas.
- Estimular la necesidad de trabajar minimizando gastos y maximizando ingresos.



apítulo 1



Capítulo I. Análisis bibliográfico.

1.1 Introducción

En la actualidad es necesaria la gestión de las personas para que funcionen las organizaciones. Puede ser preciso contratar a personal nuevo o adaptar las idoneidades del personal existente; cuando los empresarios se empezaron a plantear la necesidad de gestionar los recursos humanos y organizarlos en la empresa, la mayoría de las decisiones que debían responder eran el número de trabajadores que tenían que contratar y para qué período.

El proceso de actualización del modelo económico y las proyecciones de la economía prevé la reducción de más de 500 mil trabajadores en el sector estatal y paralelamente su incremento en el sector no estatal.

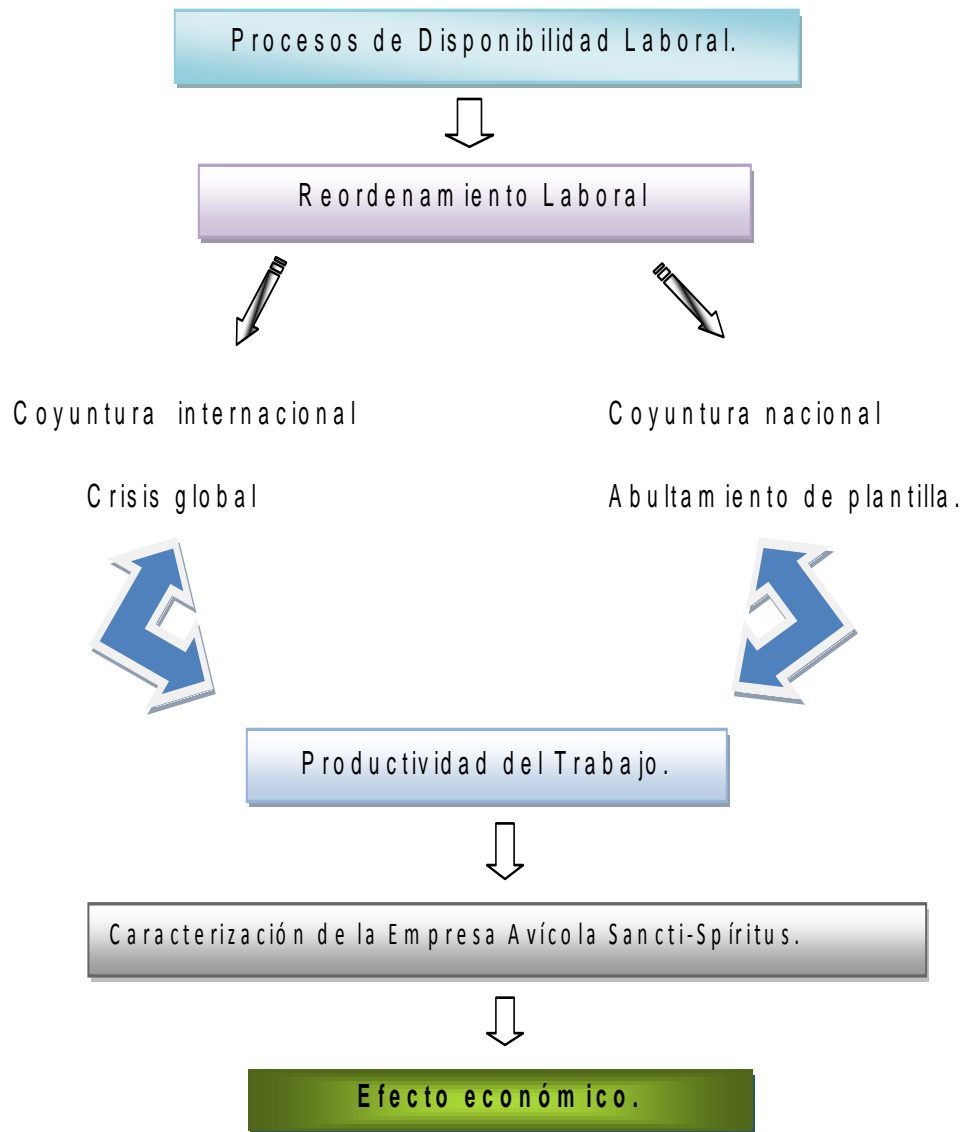
Es necesario elevar la producción y la calidad de los servicios, reducir los abultados gastos sociales y eliminar gratuidades indebidas, subsidios excesivos, el estudio como fuente de empleo y la jubilación anticipada.

El propósito de este capítulo es elaborar el marco teórico referencial de la investigación, donde se hará referencia a los principales hallazgos encontrados durante un análisis bibliográfico, que permitirá la incorporación de los elementos teóricos conceptuales necesarios para la fundamentación de la investigación.

1.2 Hilo conductor

Considerando la necesidad de establecer un hilo conductor para el análisis bibliográfico de la investigación se elaboró la estrategia para su construcción, la cual se muestra en la (figura 1.1)

Figura 1.1: Hilo conductor.



Fuente: [Elaboración propia].

1.3 La Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es la determinación de las optimas condiciones que necesita un trabajador para crear o modificar el objeto de trabajo con los medios de trabajo indispensables, o la buena calidad en la prestación de los servicios, incidiendo en ello el estudio y aplicación de factores como iluminación, posición, asignación de los medios de protección individual necesarios y muy fundamental la

aplicación de los elementos que componen la Organización del trabajo, obteniendo como resultado la productividad requerida.

La organización del trabajo lo conforman varios elementos:

- División y cooperación del trabajo.
- Métodos y procedimientos de trabajo.
- Organización y servicios a los puestos de trabajo.
- Condiciones de trabajo.
- Disciplina laboral.
- Normación del trabajo.
- Organización de los salarios.

De todos los mencionados anteriormente el elemento resumen va a ser la normación del trabajo, ya que tiene un carácter sistemático y continuo, lo que significa que en la medida en que se introduzcan cambios en la técnica, tecnología y en la organización del trabajo, tanto en la producción como en los servicios, se modifica el valor de la norma, a fin de que se refleje los gastos actualizados de trabajo y por ende sea la base de cálculo tanto de producción o servicios, como salarialmente. Las normas son aprobadas por el Director General en consenso con la organización sindical.

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.

Los argumentos económicos tendrán constantemente un peso decisivo en la elevación de un sistema apropiado de organización del trabajo, evidentemente se

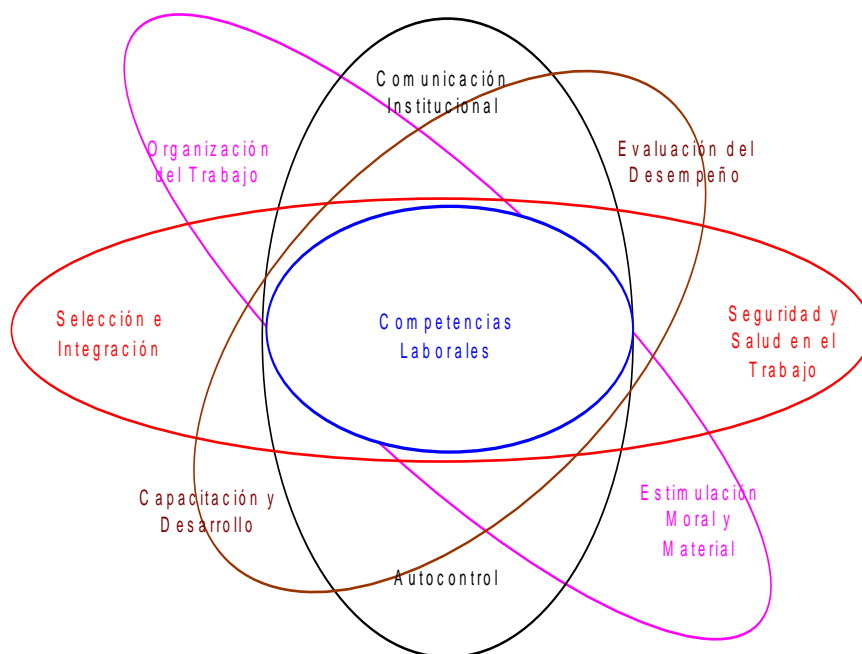
preferirá los principios y soluciones que admitan a la vez acrecentar la eficacia y ofrecer a los trabajadores conjuntos tareas más significativas.

La organización y normación del trabajo es la que traza los lineamientos de los que se pretende obtener con su aplicación, o sea, sus bases nos llevan a una correcta utilización de la fuerza de trabajo con una remuneración dependiente del cumplimiento de determinadas normas, por lo que es imprescindible para su implementación el estudio de lo que se quiere.

En la actualidad se evalúa 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 1.2)

Figura 1.2: Esquema del diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos.



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.

1.4 Reordenamiento de la fuerza laboral.

El desarrollo empresarial tiene la necesidad de erradicar las dificultades y engrandecer la eficiencia económica mediante la introducción de nuevas formas de organización, una de ellas, los procesos de disponibilidad laboral, el cual dependerá el éxito del aseguramiento político, bajo la dirección del Partido y con la activa participación de la Central de Trabajadores de Cuba. Es preciso:

- ❑ Conformar un clima de transparencia y diálogo.
- ❑ Información oportuna a los trabajadores.
- ❑ Decisiones colegiadas.
- ❑ Condiciones organizativas requeridas.
- ❑ Estricta observancia del principio de idoneidad demostrada a la hora de determinar quién merece el mejor derecho de ocupar una plaza.
- ❑ Evitar cualquier manifestación de favoritismo, discriminación de género o de otro tipo, las cuales deben enfrentarse con toda firmeza.

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 efectuará sobre bases y normas nuevas y se modificará el actual tratamiento laboral y salarial para los disponibles e interruptos, no será posible proteger o subsidiar salarialmente de forma indefinida a los trabajadores.

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

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

Pasos del proceso de reordenamiento

- **Organización del proceso.**
- **Reestructuración de los Comités de Expertos.**
- **Capacitación de los CD, Comités de Expertos, OJLB y trabajadores.**
- **Elaboración de las nuevas plantillas de cargos y ocupaciones.**
- **Determinación de los trabajadores que continúan trabajando y disponibles, así como tratamiento a seguir con cada uno de ellos.**
- **Notificación a los trabajadores disponibles y aplicación del tratamiento laboral y salarial correspondiente.**

- **Control de la ejecución del proceso.**

1.5 La Productividad del Trabajo.

El correcto estudio e implementación de las formas más adecuadas de incidencia en la productividad, conlleva a formas superiores de producción lo que garantiza un aumento de la productividad.

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 valores, pues, un don natural de la fuerza de trabajo puesta en acción, de la fuerza de trabajo viva.”

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

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

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

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.

La crecida de la productividad del trabajo requerido por esta era de la capacidad, 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 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, la vía intensiva sea la más adecuada en nuestro país para poder lograr el objetivo de satisfacer las crecientes necesidades de la población.

1.6 Elementos que componen el salario.

Salario

Es la parte del producto nacional que se distribuye a los trabajadores de forma individual, atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo aportado, según las condiciones económicas de cada momento histórico. Comprende lo percibido por el trabajador, por rendimiento, unidad de tiempo, pagos adicionales, trabajo extraordinario, laborar en día de conmemoración nacional y feriados, y vacaciones anuales pagadas.

Salario básico

Es la remuneración que comprende la tarifa de la escala salarial, más los pagos adicionales establecidos legalmente, y se utiliza en los casos previstos en la legislación.

Salario escala

Expresa la cantidad de dinero, en moneda nacional de curso legal, para cada grupo de la escala de complejidad.

Salario medio

Medida normal que se usa para describir el nivel salarial de los trabajadores de la organización o de un grupo en un período de tiempo determinado, generalmente un año. Puede expresarse como: salario medio mensual, por horas o por días. Se calcula como la suma de los salarios percibido por todos los trabajadores de la

organización o de un grupo, dividido por el promedio de trabajadores de la organización o grupo.

Salario mínimo

Cantidad de dinero, en moneda nacional de curso legal, definida para el primer grupo de la escala de complejidad.

Salario móvil

Es la parte del salario que devengan los trabajadores y que su cuantía depende del cumplimiento de normas, trabajo extraordinario y sistemas de pago.

Salario promedio

Expresa el salario que como promedio recibe el trabajador durante un período de tiempo establecido y se paga en las situaciones previstas en la ley.

Fuente:[NC 3000 Vocabulario].

El salario es la retribución que recibe cada trabajador por la complejidad y responsabilidad que presenta su puesto de trabajo y en el mismo están compuestos:

- 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 sobre cumplimiento de las normas de trabajo.
- Pagos adicionales por labor en condiciones laborales anormales de trabajo.

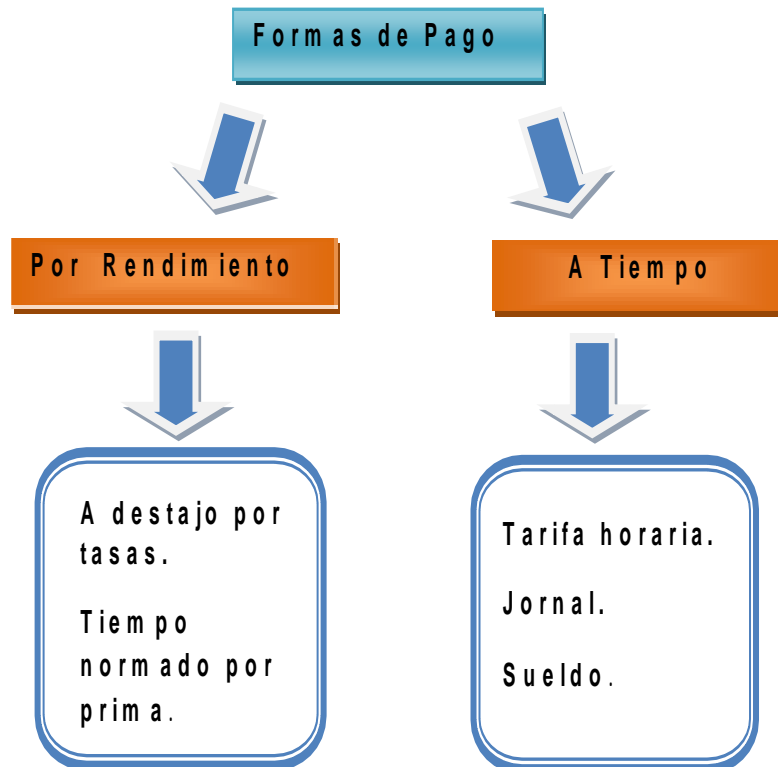
Para lograr que cada trabajador pueda adquirir el salario según la calidad y la cantidad del trabajo gastado por él, es imprescindible que exista una organización del salario. La ley de distribución por el trabajo normaliza la correlación de las magnitudes del salario, aquí se pone de manifiesto su papel 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:** Es el documento donde se define la denominación del cargo, el contenido de trabajo, los requisitos para ocuparlos y el grupo de escala de complejidad que le corresponde.
- **Escala:** Elemento de la organización salarial que establece los diferentes grados de complejidad de los trabajos, adecuados a las características actuales y perspectivas de la economía.
- **Tarifa:** Expresa la cantidad de dinero, en moneda nacional de curso legal, definida para cada grupo de complejidad de la escala salarial.
- **Formas de pago:** Son las vías para remunerar el trabajo en función de su naturaleza. Los sistemas de pago son las modalidades de las formas de pago que se adoptan en correspondencia con las características técnico-organizativas y la naturaleza del trabajo. Figura 1.3

Figura 1.3: Formas de pago.



Fuente: [Elaboración propia].

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

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

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.

El objetivo primordial del análisis del trabajo y los salarios es la búsqueda 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.

1.7 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 instauro 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.

La Resolución No. 36, de 8 de octubre de 2010 de MTSS, Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos. El presente Reglamento tiene como objetivo determinar el procedimiento para la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de las organizaciones superiores de dirección empresarial, empresas estatales y unidades presupuestadas.



capítulo 2



CAPITULO II. El Reordenamiento Laboral y la Productividad del Trabajo en la Empresa Avícola Sancti-Spíritus.

2.1- Características de la Empresa Avícola Sancti-Spíritus.

La Empresa Estatal Socialista Avícola Sancti Spíritus, se encuentra ubicada en la Carretera al Jíbaro Km. 2 ½, Municipio y Provincia Sancti Spíritus. Tiene subordinación nacional a la Unión de Empresas Combinado Avícola Nacional UECAN. La entidad fue creada según Resolución No. 314/1976 del Ministerio de la Agricultura, mediante el acuerdo 3795 de fecha 6 de noviembre del 2000 adoptado por el Comité ejecutivo del Consejo de Ministros le fue aprobado el inicio de la implantación del Sistema de Perfeccionamiento Empresarial. Para el desarrollo de sus funciones cuenta con 11 Unidades Empresariales de Base en 4 municipios de la provincia.

2.1.1 Rasgos específicos de La Empresa Avícola Sancti-Spíritus.

La Resolución No. 778/2005, emitida por el Ministerio de Economía y Planificación, modifico su Objeto Social teniendo como actividades fundamentales la producción y comercialización de forma mayorista de: Aves vivas, Huevos, Carne, subproductos avícolas, embutidos y ahumados en moneda nacional y divisa, y comercializar de forma minorista a través del Mercado Agropecuario Estatal y ferias aves vivas y otros animales de distintas especies de ganado menor, incluyendo sus carnes, huevos de cascara marrón, huevos de cascara blanca no balanceables, huevos de codorniz, subproductos avícolas y productos agropecuarios, en moneda nacional, y prestar servicio de frigorífico en moneda nacional entre otros.

Distintivo de la Empresa



Código REUP

131.0.3747

Número de Identificación Tributaria (NIT)

01000719742

Misión:

La Empresa Avícola es una entidad dedicada a producir y comercializar con eficiencia huevos, carne de aves y otros productos agropecuarios en función de satisfacer las necesidades del consumo de acuerdo a la política estatal definida para la avicultura.

Visión:

La Empresa Avícola con un adecuado desarrollo tecnológico y elevada eficiencia hemos alcanzado niveles productivos de huevos y carne de aves que permiten satisfacer las demandas estatales y ampliar el mercado en divisas.

Áreas de Resultado Clave

- Producción
- Veterinaria y Aseguramiento de la calidad
- Comercialización
- Recursos Humanos
- Economía.

La Empresa Avícola Santi Spíritus, en la actualidad cuenta con un total de 712 trabajadores y se encuentra estructurada de la siguiente forma, (Cuadro 2.1):

Cuadro 2.1: Estructura de la fuerza laboral de la Empresa Avícola

Nombre de la Unidad Productora	Municipio donde radica	Trabajadores
UEB La Botella	Santi Spíritus	67
UEB Vega Grande	Santi Spíritus	65
UEB Guasimal	Santi Spíritus	76
UEB Hermanos Santos	Jatibonico	39
UEB Reemplazo	Jatibonico	70
UEB Cabaiguan	Cabaiguan	50
UEB Fomento	Fomento	29
UEB Arroyo Blanco	Jatibonico	19
UEB Servicios Internos	Santi Spíritus	34
UEB Aseguramiento	Santi Spíritus	115
UEB Comercializadora de Huevos y Carne	Santi Spíritus	110
UEB DE Gestión Económica	Santi Spíritus	14
Dirección Empresa	Santi Spíritus	24

Fuente: [Elaboración propia]

2.2 Trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual.

Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

El diseño de la plantilla debe basarse en la máxima racionalidad del uso de la fuerza de trabajo, garantizando la plena utilización del fondo de tiempo de los trabajadores. La aprobación de las plantillas debe ser un proceso dinámico, responder a las necesidades de la producción o los servicios en cada momento, de manera tal que la cantidad de trabajadores a utilizar por la entidad, garanticen el cumplimiento de los niveles de eficiencia y productividad necesarios. Los cambios que se produzcan en las estructuras y plantillas de las entidades deberán ser el resultado de un profundo estudio. Al elaborar las plantillas se debe tener presente que no deben existir jefes sin subordinados, que cada trabajador se subordina a un solo jefe, a su vez se debe cumplir los niveles jerárquicos en la subordinación de las diferentes unidades

organizativas, evitando que por ejemplo una brigada se subordine a otra brigada (grupo o equipo de trabajo).

La cantidad de trabajadores necesarios en una entidad se determina de forma diferenciada por categorías ocupacionales y por cargos y por tanto el procedimiento tiene sus particularidades en cada caso. Las funciones de cada unidad organizativa es el punto de partida para el análisis.

2.2.1 Dirigentes

Su cantidad y calificación queda determinada por la estructura de dirección que se adopte en la entidad y las características técnicas y organizativas del proceso de producción o servicios de la misma. La racionalidad de la estructura será la racionalidad de la plantilla en esta categoría ocupacional.

En la Empresa Avícola Sancti Spíritus hay una plantilla de **21** dirigentes determinada por la estructura de dirección de la entidad y las características técnicas y organizativas del proceso de producción.

2.2.2 Técnicos y Administrativos

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

$$N = \frac{Qt}{Ft}$$

Donde:

N = Número de trabajadores técnicos o administrativos necesarios.

Qt = Carga de trabajo (anual, mensual o diaria) estimada para cada cargo analizado (en hombres días o en hombres-horas).

Ft = Fondo de Tiempo (o capacidad) de un trabajador (en igual período y unidades que la carga de trabajo).

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, así como definir las tareas a ejecutar para llevar a cabo dichas funciones. Una vez definidas las tareas, estas deben ser clasificadas en periódicas, eventuales e imprevistas.

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).

$$Qt = Ct \cdot HWm \cdot Ma$$

Donde:

Qt = Carga de Trabajo Total.

Ct = Cantidad de Trabajadores.

HWm = Horas trabajadas mensuales.

Ma = Meses trabajados al año

$$Qt = Ct \cdot HWm \cdot Ma$$

$$Qt = 144 \cdot 123.15 \cdot 11.$$

$$Qt = 195069.60$$

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 x 8

= 2 032 horas.

Determinación de los trabajadores técnicos y administrativos realmente necesarios según carga de trabajo anual, para el 2012 de la Empresa Avícola Santi Spíritus

$$N = \frac{Q}{Ft}$$

$$N = \frac{144 \cdot 123.15 \cdot 11}{2032.0}$$

$$N = \frac{195069.60}{2032.0}$$

$$N = 96$$

2.2.3 Operarios

La determinación de la cantidad de operarios necesarios se analiza, dividiendo los mismos en dos grupos: directos e indirectos.

Determinación del número de operarios directos:

Para su determinación se utiliza como dato de partida el plan de producción, apoyándose fundamentalmente en estudios del trabajo.

El cálculo del número de operarios necesarios se realiza de una forma u otra en dependencia de si los mismos laboran con normas de producción, tiempo o servicio y de las características del puesto de trabajo.

- **Operarios que laboran con normas de producción o rendimiento. Se determina mediante la expresión siguiente:**

$$No. = Vp / Np * K$$

Donde:

No. = Número de operarios necesarios.

Vp = Volumen de producción que se requiere en el período (año, mes o día) para el cumplimiento del plan, expresado en unidades físicas.

Np = Norma de producción (rendimiento), expresada en la misma unidad de medida que el volumen de producción (artículos por año, mes o día).

K = Promedio de cumplimiento proyectado de la norma de producción (rendimiento), para lo cual se tendrá en cuenta el cumplimiento promedio en períodos anteriores.

➤ **Operarios que laboran con normas de tiempo.**

Se determina mediante la fórmula siguiente:

$$\text{No.} = \text{Vp} * \text{Nt} / \text{Ft} * \text{K}$$

Donde:

No. = Número de operarios necesarios.

Vp = Volumen de producción en unidades, que requiere para el cumplimiento del plan.

Nt = Norma de tiempo para una unidad de producción.

Ft = Fondo de tiempo de un operario.

K = Promedio de cumplimiento proyectado de las normas de tiempo.

➤ **Operarios que laboran con normas de servicio.**

Se determina mediante la fórmula siguiente:

$$\text{No.} = \text{C} / \text{Ns}$$

Donde:

No. = Número de operarios necesarios.

C = Cantidad total de equipos o estaciones de servicio a atender.

Ns = Norma de servicio, expresada en equipos o estaciones de servicio a atender por operarios.

- **Operarios que laboran en puestos de trabajo que son parte de un flujo de producción.**

En esos casos, la carga de trabajo de los puestos está determinada por el equipo u operación limitante del flujo y se hace necesario analizar las capacidades de los equipos y operaciones que lo componen. La determinación del cuello de botella del flujo da la norma de producción a cumplir en los puestos de trabajo si se fija la condición de explotación máxima del equipo, y debe situarse en cada puesto la fuerza de trabajo necesaria para cumplir esa norma de acuerdo con las operaciones que se realicen.

Determinación del número de operarios indirectos

Los operarios indirectos son el resultado de la división y especialización tecnológica del trabajo dentro de la unidad de producción.

Esta división y especialización del trabajo por lo general trae consigo un aumento de la productividad y un mejor aprovechamiento de la calificación de los operarios, siempre que se les asegure laborar la jornada efectiva de trabajo.

La división de los trabajos en básicos y auxiliares debe ser precedida del estudio y análisis de la composición de la jornada laboral de los operarios directos, basados en los resultados de la fotografía del día de trabajo, o los muestreos por observaciones instantáneas.

- Operarios indirectos para los cuales no se puede establecer un volumen de trabajo concreto ni normas de servicios, como por ejemplo los operadores de grúas, de máquinas de transportar pesos y otras.

$$\text{No.} = \text{Pt} * \text{T}$$

Donde:

No. = Número de operarios necesarios.

Pt = Cantidad de puestos de trabajos según carga.

T = Turnos de la unidad.

- Operarios indirectos que cumplen su trabajo con normas establecidas.

Para el cálculo de estos operarios indirectos, se siguen las orientaciones dadas anteriormente para el cálculo de los operarios directos. Es decir, se hace en dependencia de si los mismos laboran con normas de producción, de tiempo o de servicios, utilizando las mismas expresiones.

2.2.4 Cálculo de los Operarios Directos e Indirectos

Operarios que laboran con normas de producción o rendimiento.

Cuadro 2.2: Operarios que laboran con normas de producción o rendimiento.

Entidad	Volumen de Producción Mensual	Norma de Producción Mensual	Promedio de Cumplimiento	Trabajadores por UEB
UEB La Botella	1733625	25494,49	0,91	62
UEB Vega Grande	1950858,33	30966,01	0,95	60
UEB Guasimal	1838641,67	29184,79	1,12	71
UEB Hermanos Santos	937850	26795,71	1	35
UEB Reemplazo	31666,67	416,67	0,83	63
UEB Cabaiguan	22000	458,33	0,96	46
UEB Fomento	24391,67	1016,32	1,05	25
UEB Arroyo Blanco	13383,33	892,22	1,05	16
UEB Servicios Internos	10710	345,48	0,95	29
Total	6563126,67	115570	8,82	407

Fuente: [Elaboración propia]

Operarios que laboran con normas de servicio.

$$\text{No.} = C / Ns$$

$$\text{No.} = \frac{148}{13,50}$$

$$\text{No.} = 11$$

Operarios que laboran con normas de producción o rendimiento indirectos

$$\text{No.} = Vp / Np * K$$

$$\text{No.} = 6458350 / 32454 * 0.89$$

$$\text{No.} = 177$$

Como se evidencia se necesitan 712 trabajadores para cumplir el plan 2012 según la carga de trabajo anual por cada trabajador y obtener la productividad del 2011. Con ello, se elimina la existencia de plantillas infladas (Carga de trabajo anual menor a 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".

2.3 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.

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

Valor Agregado Bruto: Constituye el resultado de deducir a la Producción Bruta, el margen comercial a los ingresos del período que se analice o planifique, el consumo material y los servicios recibidos.

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

Donde:

Producción Bruta: El valor a precio de venta de los productos terminados en el periodo (ventas o aun almacenadas) + costo de producción en precio

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

Servicios recibidos: Se consideran todos aquellos que se reciben de terceros, y son determinantes para la producción, o actividad que se desarrolla.

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

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 sobre cumplimiento 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, poncheros, 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**.

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.

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.

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

Tabla # 1 Indicadores seleccionados.

Indicadores	UM	2011				2012
		Plan	Real	Desv.	%	Plan
Valor Agregado bruto	M.P	6615.5	7070.0	454.5	107	6141.2
Promedio de Trabajadores	Uno	767	723	44	94.3	712
Productividad del trabajo	Peso	8625.2	9779.0	1153.8	113.4	8625.2

Fuente: [Modelo Indicadores de Eficiencia]

Por estudios realizados se ha comprobado que se pueden ahorrar 44 trabajadores debido a que se comprobó que no se estaban aprovechando las horas de trabajo y se encontraban puestos de trabajo con más de una persona en el cual una es suficiente (A1). Además se eliminara una brigada de mantenimiento la cual se ha mantenido con poco contenido de trabajo y se aprobó la contratación por tiempo determinado de este tipo de personal que no es necesario todo el año (A2).

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

2.4 Métodos de medición de la Productividad del Trabajo.

Las empresas constan de varios métodos para calcular el efecto de la Organización Científica del Trabajo en la productividad. De ahí, que uno de los métodos más

generalizado para la aplicación de la productividad del trabajo sea el conocido método por factores.

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

Determinar el Promedio de Trabajadores necesarios.

$$Np (X) = \frac{VP_0 PF}{PTb}$$

$$PTb = \frac{VP_0 PF}{Tb}$$

Donde:

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

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

PF: Producción en físico para el período planificado.

PTB: Productividad del trabajo en el año base.

Tb: Número de trabajadores del período base.

Ahorro relativo de fuerza de trabajo.

Obtener por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de $Np (X)$, en la Empresa Avícola Sancti-Spíritus.

$$\Delta P_{ti} = \frac{A_i}{N_p - \sum_{l=1}^n A_l}$$

Donde:

ΔP_{ti} = Variación de la productividad del trabajo a cuenta de factor i.

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

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

$$N_p - \sum_{l=1}^n A_l$$

Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo.

Donde:

ΔP_{Tt} = 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, en la Empresa Avícola Sancti-Spíritus.

$$PTx = PTx (1 + \Delta PTi) \text{ Ó}$$

Donde:

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

Tx: Número de trabajadores realmente necesario.

A partir de los datos facilitados por la empresa para los años 2011,2012, así como teniendo en cuenta algunos factores que influyen en la productividad del trabajo, se podrá determinar la cantidad de trabajadores que realmente necesita la Empresa de Avícola Sancti-Spíritus.

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 2011.

$$Np_{11} = \frac{VAB_{11}}{PTb_{10}}$$

$$Np_{11} = \frac{6141200}{8625.2}$$

$$Np_{11} = 712$$

Se ratifica que los trabajadores realmente necesarios tanto por carga de trabajo anual como cumplimiento del plan con la productividad del 2011, arrojan el mismo número, verificándose la existencia de plantillas infladas, pues la empresa pudo haber obtenido la productividad del plan 2011 con 55 trabajadores menos, es decir, con lo planificado para el 2012.

- Incremento porcentual de la productividad del Trabajo debido a cada factor

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

$$\Delta PT_2 = \frac{11}{657} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = \frac{44}{712 - (44 + 11)} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = 1.67\%$$

$$\Delta PT_1 = \frac{44}{657} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = 6.7\%$$

- Determinación de la variación porcentual Total de la Productividad del Trabajo.

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

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

$$\Delta PTt = 6.7 + 1.67$$

$$\Delta PTt = \frac{55}{657} \cdot 100$$

$$\Delta PTt = 8.37\%$$

$$\Delta PTt = 8.37\%$$

2.5 Influencia de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto.

El empleo de los números índices en el análisis de la producción.

La importancia y grado de influencia de determinados factores en la economía, cualquiera sea su nivel, se modifica constantemente como consecuencia del nivel creciente de 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, y 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 formulan un conjunto de procedimientos, pruebas o test a fin de verificar si 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:

$$Iv = Ip \cdot Iq$$

A continuación se procederá a realizar un análisis de los resultados económicos de algunos indicadores.

Resulta así perfectamente extensible la interpretación sobre la variación del valor total a través de dos factores, a otros indicadores resultantes, basándose en el principio o criterio de la reversión de factores, lo que equivale a llevar a cabo un análisis de factores a través de números índices, considerando como ilustración algunos datos del, reflejados en la Tabla #1, los datos referidos al VAB (Y), el promedio de trabajadores (L), y la productividad (P).

El valor agregado bruto asciende de 6615.5 M.P en el período planificado a 7070.0 M.P, lo que equivale a un aumento de 454.5 M.P, siendo el índice de variación del VAB igual a:

$$Ivab = \frac{VABr}{VABp} \cdot 100$$

$$Ivab = \frac{7070.0}{6615.5} \cdot 100$$

$$Ivab = 107.0\%$$

Con los datos de la Tabla # 1 se puede obtener el índice promedio de los trabajadores y de la productividad.

$$It = \frac{Tr}{Tp} \cdot 100$$

$$It = \frac{723}{767} \cdot 100$$

$$It = 94.3\%$$

Índice de la productividad del trabajo

$$I_{pt} = \frac{I_{pr}}{I_{pp}}$$

$$I_{pt} = \frac{9779.0}{8625.2} \cdot 100$$

$$I_{pt} = 113.4\%$$

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

$$I_{vab} = (I_t \cdot I_{pt}) 100$$

$$I_{vab} = 0.943 \cdot 1.134$$

$$I_{vab} = 1.069$$

$$I_{vab} = 107.0\%$$

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 del trabajo y el 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, así como para la reducción de los.

2.6 Dinámica de la Productividad del Trabajo.

Tabla # 2: Dinámica de la Productividad del Trabajo.

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan 2011	Real 2011	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	6615.5	7070.0	454.5	107.0
2	Fondo de Salario		M.P	4108.7	3917.4	(191.3)	95.4
3	Promedio de Trabajadores		Uno	767	723	(44)	94.3
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	8625.2	9779.0	1153.8	113.4
5	Salario Medio	2/3	Peso	446.4	452.0	5.6	101.3
6	Relación Salario Medio Productividad	4/5	%				0.89

Fuente: [Modelo Indicadores de Eficiencia]

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:

$$\Delta VAB = VAB_r - VAB_p$$

$$\Delta PT = PT_r - PT_p$$

$$\Delta T = T_r - T_p$$

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

Sustitución:

$$\Delta VAB = (1153.8 \bullet 767) + (-44 \bullet 8625.2) + (1153.8 \bullet (-44))$$

$$\Delta VAB = 884964.6 - 379508.8 - 50767.2$$

$$\Delta VAB = 505455.8 - 50767.2$$

$$\Delta VAB = 454688.6$$

$$\Delta VAB = 454.7 \text{ MP}$$

Se aprecia que el Valor Agregado Bruto Real 2011 respecto al Plan se incrementa en 454.7 MP, esto se debe al aumento de la productividad en 1153.8 pesos y a la reducción de 44 trabajadores, incidiendo en la reducción del Fondo de Salario en 191.3 MP



capítulo 3



Capítulo III. Evaluación económica del Salario en la Empresa Avícola

3.1-Características generales de los Sistemas de Pago.

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.
- 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.

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

- **Dirigentes:** Los designados para desempeñar cargos de dirección en la función pública que cumplen los órganos estatales de niveles superiores o intermedios, los organismos de la Administración Central del Estado, entidades nacionales y en las uniones, empresas, entidades empleadoras, otras organizaciones económicas estatales y unidades presupuestadas, con independencia de la denominación que en cada lugar se utilice.
- **Técnico:** Los que aplican los conocimientos y métodos científicos a problemas tecnológicos, agrícolas, de maquinarias, del transporte, la construcción e industriales, económicos y sociales, entre otros; realizan tareas técnicas relacionadas con la investigación, el desarrollo y la práctica científica; ejercen funciones educativas, de salud, jurídicas y otras actividades similares que exigen la formación profesional adquirida en universidades, institutos de enseñanza técnica, politécnicos o instituciones similares.
- **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.
- **Obrero:** 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.

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:
 - Los sistemas para su aplicación, abarcaran todos los aspectos que en la estructura de los mismo no se contemplan y que forman parte de indicadores condicionantes, pagos adicionales y todos los detalles de la distribución salarial, teniendo en cuenta que tiene que lograrse beneficios justos para los trabajadores, la Empresa y el estado, con una relación positiva costo beneficio, incrementando así la eficiencia económica y la productividad del trabajo de la Empresa.
 - El salario a pagar por el trabajador no podrá excederse de la fuente de financiamiento creada por los resultados obtenidos.
 - Cuando exista deterioro de la relación salario medio – productividad debe ajustarse el salario hasta tanto se elimine el deterioro. Al trabajador directo se le ajustará el salario por resultado alcanzado de la producción o los servicios. Al trabajador indirecto se le ajustará el salario adicional de perfeccionamiento.

3.2- 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.

3.3- Formas y Sistemas de Pago. Generalidades.

En la empresa se utilizan 17 sistemas de pago los cuales están debidamente autorizados por la dirección de la empresa y dentro del reglamento ramal emitido por la Dirección Nacional de la UECAN el que contiene, entre otros los indicadores productivos de partida que serán condicionantes a los efectos del pago por resultados y teniendo en cuenta los Lineamientos e Indicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como también las orientaciones emanadas del Ministerio de la Agricultura.

Los sistemas de pago están integrados por los siguientes elementos:

I.- Objetivos

Definen los resultados a alcanzar en cada sistema de pago, tales como incrementar la productividad del trabajo, la calidad de la producción y los servicios, sobre cumplir

el plan de producción, disminuir los costos y gastos, cumplir y sobre cumplir el plan de utilidades y los aportes, en los casos que corresponda, entre otros.

II.- Indicadores

Los sistemas de pago se diseñan sobre la base de **Indicadores Formadores e Indicadores Condicionantes**.

- **Indicadores Formadores** aquellos que caracterizan el trabajo y los principales resultados que pueden obtenerse. A partir del cumplimiento, sobre cumplimiento o incumplimiento de los Indicadores Formadores, se determina el monto de salario que se forma. Los Indicadores Formadores deben concentrarse en los objetivos principales que pueden alcanzarse. La cantidad que se establecen no debe resultar excesivo, para facilitar su ejecución y la comprensión por parte de los trabajadores, por lo cual, como norma, no deben exceder de tres.

En cada sistema se precisa el indicador que da lugar a la formación del salario generado por el mismo, los cuales pueden ser:

1.-Cumplimiento o Sobre cumplimiento.

Plan de Producción, Ingresos o Ventas según corresponda, Coeficiente de Disponibilidad Técnica.

2.-Cumplimiento.

Programación de Trabajo, Normas de Consumo, Cronograma de Ejecución de Obras, Normas de Explotación de Equipos, Controles de Calidad

3.- Disminución.

Coeficiente de Salario por Peso de Ingresos, de Producción o Ventas con respecto al normado, Costo Total por Peso de Ingresos en la realización de la producción y los servicios.

4.- Tasa de Salario.

Aplicada en cada uno de los Sistemas a Destajo independientemente de la modalidad aplicada.

- **Indicadores Condicionantes**, son los que establecen determinadas premisas cuyo incumplimiento **limita parcial o totalmente** el cobro del monto formado por encima del salario base de cálculo según el tiempo real trabajado. Son indicadores que complementan los Indicadores Formadores para lograr una mayor eficiencia y no deben dejarse de tener en cuenta. Los Indicadores Condicionantes se subdividen de la forma siguiente:

Generales: Limitan total o parcialmente el cobro del monto formado a todos los trabajadores abarcados, su cantidad no debe exceder de dos.

Específicos por áreas o individuales: Limitan total o parcialmente el cobro del salario por encima del salario base de cálculo a los trabajadores de las áreas o individuales que incumplen obligaciones vinculadas a sus planes de trabajo, de producción o servicios, se exceden en los presupuestos de gastos o de los insumos de productos fundamentales como materias primas o portadores energéticos entre otros.

III.-Formación del salario.

En correspondencia con los resultados alcanzados en los indicadores formadores y condicionantes, se obtiene un salario que puede ser igual, superior o inferior al salario de la escala más los incrementos debidamente aprobados y que procedan, según el tiempo real trabajado, teniendo en cuenta la naturaleza y el tipo de sistema de pago.

Se deben garantizar que las proporciones de incremento de salario que se propongan pagar por cumplimiento y sobre cumplimiento de los indicadores formadores, se correspondan con el nivel de tensión de dichos indicadores en el plan de producción de la empresa.

Los sistemas de pago cuyo indicador formador esté asociado al cumplimiento de los indicadores generales y de eficiencia o por indicadores específicos de la producción o prestación de los servicios, el salario por el cumplimiento de los indicadores no puede exceder del hasta un 5 % del salario base de cálculo, con independencia a la cantidad de indicadores formadores que se utilicen. Asimismo, la cuantía total por el cumplimiento y sobre cumplimiento del indicador formador, no podrá exceder del 30% cuando no tienen probado el 5% en el plan anual de la empresa, si lo tienen aprobado no puede exceder del 25% del salario base de cálculo, según tiempo real trabajado.

En los sistemas de pago por indicadores específicos de la producción o la prestación de los servicios, el salario por resultados del trabajador, está dado por la sumatoria algebraica de los valores establecidos. Para los indicadores que se cumplen y de los valores establecidos para los indicadores que se incumplen, según el caso.

Si el resultado de la suma algebraica anterior da positivo, se asume que hubo cumplimiento de los indicadores formadores en la magnitud del valor de la suma resultante, el que se expresará en por ciento. Para la determinación del pago adicional al salario según tiempo real trabajado o pago por resultados a obtener, se multiplica el salario base de cálculo de los trabajadores abarcados por el valor resultante, en por ciento, de la suma algebraica.

Si por el contrario, el resultado de la suma algebraica da negativo, se asume que hubo incumplimiento de los indicadores formadores en la magnitud del valor de la

suma resultante, el que se expresará en por ciento, por lo que cobrarán solo el salario según tiempo real trabajado.

Los trabajadores que estén abarcados por sistemas de pago vinculados a destajo o por indicadores directos a la producción y los servicios, no tendrán límite en el salario a devengar por sobre cumplimiento de los indicadores formadores previstos en el sistema de pago, evaluándose siempre que no se deterioren otros indicadores de eficiencia planificados.

IV.- Trabajadores abarcados.

Son los incluidos en el Sistema de Pago, por Categoría Ocupacional y Áreas de Trabajo.

V.-Periodo de evaluación y de pagos de los indicadores.

Es el período de tiempo que se define para evaluar el cumplimiento de los Indicadores Formadores y Condicionantes del Sistema de Pago y el aporte de cada trabajador. Su periodicidad es mensual y, excepcionalmente se definirá otro período, en correspondencia con los ciclos productivos de cada actividad específica.

Para la evaluación de los Indicadores (Formadores y Condicionantes) es necesario el cierre de la contabilidad del mes, es por ello, que se podrá ejecutar el pago contra mes vencido, y que por lo tanto se contabilice este gasto correctamente en el mes que se devenga el salario de los trabajadores. El pago se realizará hasta donde no se deterioren los indicadores económicos y hasta donde la fuente de financiamiento lo permita.

VI.- Distribución del salario formado.

Es el procedimiento de cálculo para la distribución del salario formado a los trabajadores participantes, en dependencia del aporte específico de cada uno en el resultado global, el Coeficiente de Distribución Salarial (CDS), entre otros.

VII.-Certificación del cumplimiento de los indicadores.

Se definirá cuales son los funcionarios responsabilizados con la certificación de los Indicadores Formadores y Condicionantes, utilizando la nomenclatura de los cargos que aparecen aprobados en la plantilla, garantizando que un funcionario no debe certificar los indicadores establecidos en el sistema de pago en el cual él está abarcado. Las certificaciones deben hacerse por escrito (aún cuando la entidad tenga automatizada la información) no deben presentar tachaduras y se archivarán adecuadamente en el expediente del sistema a que se trate.

Deben estar firmadas por el funcionario responsabilizado, definido en el reglamento. Los valores de los indicadores incluidos en las certificaciones deben corresponderse con el plan oficial de la entidad, así como los registros contables de la misma, o los modelos establecidos oficialmente por la entidad, a estos efectos.

Sistemas de Pago

- ❖ Sistema de pago a destajo individual para la actividad productiva de transporte. (Brigada de acopio y distribución de huevos)
- ❖ Sistema de pago a destajo individual para la actividad de ventas de huevos al turismo y aves semirústicas al mercado. (UEB Comercializadora de Huevos y Aves)
- ❖ Sistema de pago para trabajadores de los grupos de seguridad interna que brindan servicios de seguridad y protección en todas las UEB.(indicador de seguridad y protección)

- ❖ Sistema de pago por el cumplimiento y sobre cumplimiento del plan mensual de producción en unidades físicas para trabajadores no vinculados directamente al proceso productivo. (directivos de todas las UEB, brigada de producción, nevera, autoconsumo y mantenimiento de matadero de aves y directivos de la finca autoconsumo aseguramiento).
- ❖ Sistema de pago por el cumplimiento del índice de satisfacción del cliente (para aquellas actividades que brindan un servicio) (comedores, auxiliar de limpieza, choferes y administrativo según el caso).
- ❖ Sistema de pago a destajo individual para la actividad productiva de ponedora. (La Botella, Vega Grande, Hermanos Santos y Guasimal) (producción de huevos. Fomento y Arroyo Blanco)
- ❖ Sistema de pago a destajo individual para la actividad productiva de reemplazo. (UEB Cabaiguan y Reemplazo).
- ❖ Sistema de pago a destajo colectivo en la planta de incubación (UEB Fomento y Arroyo Blanco).
- ❖ Sistema de pago a destajo individual para la actividad productiva de transporte (UEB Aseguramiento).
- ❖ Sistema de pago por el cumplimiento y sobre cumplimiento del coeficiente de disponibilidad técnica del parque de equipos (CDT) expresados en porcentos (Taller y Mantenimiento Hidráulico) (indicador específico).
- ❖ Sistema de pago a destajo colectivo para la actividad productiva: Habilitación Sanitaria: extracción de excreta, camada y chapea.
- ❖ Sistema de pago a destajo colectivo para la actividad productiva: Habilitación Sanitaria (fumigación, desinfección y fregado de instalaciones avícolas).
- ❖ Sistema de pago a destajo colectivo para la actividad productiva de las ventas de huevos y codornices en la UEB Servicios Internos.
- ❖ Sistema de pago por unidad mínima de control (UMC) para la actividad de la construcción y mantenimiento. (destajo individual – colectivo)

- ❖ Sistema de pago de producción entregada (o facturada) menos gastos excepto salarios y otros gastos de la fuerza de trabajo para la finca autoconsumo, actividad retro cavadora, grúa y moto niveladora (UEB Aseguramiento, la placita de la UEB Servicios Internos y brigadas de autoconsumo de todas las UEB).
- ❖ Sistema de pago a destajo individual en la actividad de chapistería y pintura. (indicador específico).
- ❖ Sistema de pago por el cumplimiento y sobre cumplimiento de las utilidades acumuladas del período de la empresa. (indicador general).

3.4 - 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 Avícola Sancti-Spíritus, es necesario utilizar una serie de expresiones económicas que nos permitirán acercarnos a la realidad.

Fondo de Salario: Partida de gasto planificada por cada organización destinada al pago del salario en correspondencia con la cantidad y calidad del trabajo y el promedio de 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.

$$\Delta FS = FS_r - FS_p$$

A continuación la forma de expresión de la variación del Salario Medio:

Se expresa en peso.

- Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta SM = SM_r - SM_p$$

Donde:

SM_r: Salario Medio Real.

SM_p: Salario Medio Plan.

Se expresa en por ciento.

- Análisis Relativo del Salario Medio.

$$\Delta SM = SM_r / SM_p \cdot 100$$

Esta variación se expresa en por ciento.

- Análisis de la variación del promedio de trabajadores.

$$\Delta T = T_r - T_p$$

Donde:

T_r Promedio de trabajadores real.

T_p Promedio de trabajadores plan.

Esta variación se expresa en unidades.

Análisis de la variación del Fondo de Salario.

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

Donde:

ΔFS = Variación del Fondo de Salario.

ΔSM_1 = Salario Medio en el Periodo Base.

ΔT_1 = Promedio de trabajadores en el periodo base

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

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

Sustituyendo para obtener ΔFS al cierre de diciembre 2011:

$$\Delta FS = \{[(446.4 \bullet 767) - (451.5 \bullet 723)] \bullet 12\} / 1000$$

$$\Delta FS = [(342388.8 - 326434.5) \bullet 12] / 1000$$

$$\Delta FS = [15954.3 \bullet 12] / 1000$$

$$\Delta FS = 191451.6 / 1000$$

$$\Delta FS = 191.45 MP$$

Como se puede apreciar en el análisis anterior, la variación del Fondo de Salario estuvo motivada fundamentalmente por la variación del salario medio en forma positiva, mientras que por una reducción del promedio de trabajadores el Fondo de Salario disminuyó significativamente en el año 2011.

3.5 - Análisis de la relación Salario Medio - Productividad del Trabajo.

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.

SM_0 = 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 2011.

Índice de variación del Salario Medio.

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

$$ISM = \frac{451.5}{446.4}$$

$$ISM = 1.011$$

Índice de variación de la Productividad del Trabajo

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

$$IPT = \frac{9779.0}{8625.2}$$

$$IPT = 1.134$$

Relación del SM con respecto a la PT.

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

$$R = \frac{1.011}{1.134}$$

$$R = 0.89$$

0.89 < 1.000 La relación es favorable ya que el Salario Medio se encuentra por debajo de la Productividad del Trabajo, lo que demuestra que se está pagando con respaldo material.

3.6 - Análisis de la correlación Salario Medio - Productividad del Trabajo con los trabajadores realmente necesarios para 2012.

En el epígrafe anterior se aprecia que el incremento de la productividad del trabajo no fue superior al crecimiento del salario medio, por lo que a continuación se evidencia la correlación entre ambos con los trabajadores realmente necesarios.

Tabla # 3. Indicadores económicos.

Indicadores	UM	Real 2011	Plan Aprobado 2012	%
Fondo de Salario	M.P	3917.4	3298.0	84.2
Promedio de Trabajadores	Uno	723	712	98.5
Productividad del Trabajo	Peso	9779.0	8625.2	88.2
Salario Medio	Peso	452.0	386.0	85.4
Correlación Salario Medio-Productividad	%	89.0	99.0	-----

Fuente: [Modelo 2 Planificación.]

Esta correlación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

K = Coeficiente de correlación del SM con respecto a la PT.

IPT = Índice de variación de la Productividad del Trabajo

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

Si $K < 1$ es favorable la correlación.

A partir de la información anterior se puede determinar la correlación.

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

$$K = \frac{0.854}{0.882}$$

$$K = 0.97$$

0.97 < 0.99 La correlación es favorable, esto demuestra que una vez más son precisos y veraces los lineamientos de la política económica y social de Cuba para el VI Congreso del PCC, donde los procesos de disponibilidad laboral, reduciendo plantillas infladas y requiriendo para su desarrollo una eficiente planificación y control, son de vital importancia para alcanzar altos índices en la productividad del trabajo y no deteriorar indicadores de eficiencia.



onclusiones



Conclusiones

- ❖ Los resultados obtenidos en la revisión bibliográfica confirmaron el empleo de una amplia bibliografía, muy actual, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- ❖ 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 producción y su eficiencia.
- ❖ Con la aplicación del cálculo de plantilla se pudo conocer que existían 11 trabajadores no necesarios todo el año, demostrándose que la empresa realmente necesita 712 trabajadores, por lo que al determinar la correlación salario medio - productividad del trabajo para el Plan Aprobado 2012, la misma resulta favorablemente.
- ❖ Durante el año analizado se manifiestan resultados positivos en la correlación Salario Medio - Productividad, demostrando así que mantener en cada puesto de trabajo quienes sean realmente necesarios y más idóneos, es más favorable para elevar la productividad y ser más eficientes.



recomendaciones

Recomendaciones

- ❖ La dirección de la empresa debe acometer un conjunto de medidas que contribuyan a la capacitación de su personal en cuanto al proceso de reordenamiento laboral.
- ❖ La dirección de la empresa debe seguir realizando estudios y análisis económicos que le permitan evaluar la fuerza de trabajo y elevar la productividad.
- ❖ Se deben analizar periódicamente los indicadores de empleo y salarios de la empresa siendo estos de pleno conocimiento del Consejo de Dirección para la toma de decisiones inmediatas.
- ❖ Debemos seguir trabajando por lograr la unidad, eficiencia, eficacia y altos niveles de productividad, logrando crecer en el 2012.



ib l i o g r a f í a



Bibliografía

1. Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. P 72 - 103.
2. Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996.
3. Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
4. Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial "Félix Varela ", 1999. P 191 - 196.
5. .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.
6. Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996.
7. Figueroa, Victor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) Septiembre 1996.
8. Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 - P. 239 - 248.
9. González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. - Economía y Desarrollo. No. 86 - 87, 1985. - P. 110 - 119.
10. González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. - Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
11. Linares Cervela, Luis. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. - 1981 - P. 37 - 50.
12. Lineamientos de la política económica y social de Cuba. VI Congreso del PCC.
13. La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.

14. Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.
15. Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
16. Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE) Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
17. Pérez, Humberto. Economía Política del Capitalismo. Editorial ORBE. Ciudad de La Habana, 1981. _P.227.
18. Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
19. Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
20. Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana) 7 de Noviembre de 1997.
21. Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
22. Tablada Pérez, Carlos. El pensamiento económico de Ernesto Che Guevara. La Habana. Ediciones Casa de las Américas.1987.
23. Trujillo, Clara M. Experiencia en la Estabilidad Laboral. Revista Cañaveral (La Habana) (2) 64 – 65. Abril – Junio 1997.
24. 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.
25. Resolución No. 8 del 2005 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
26. Resolución No. 26 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS)

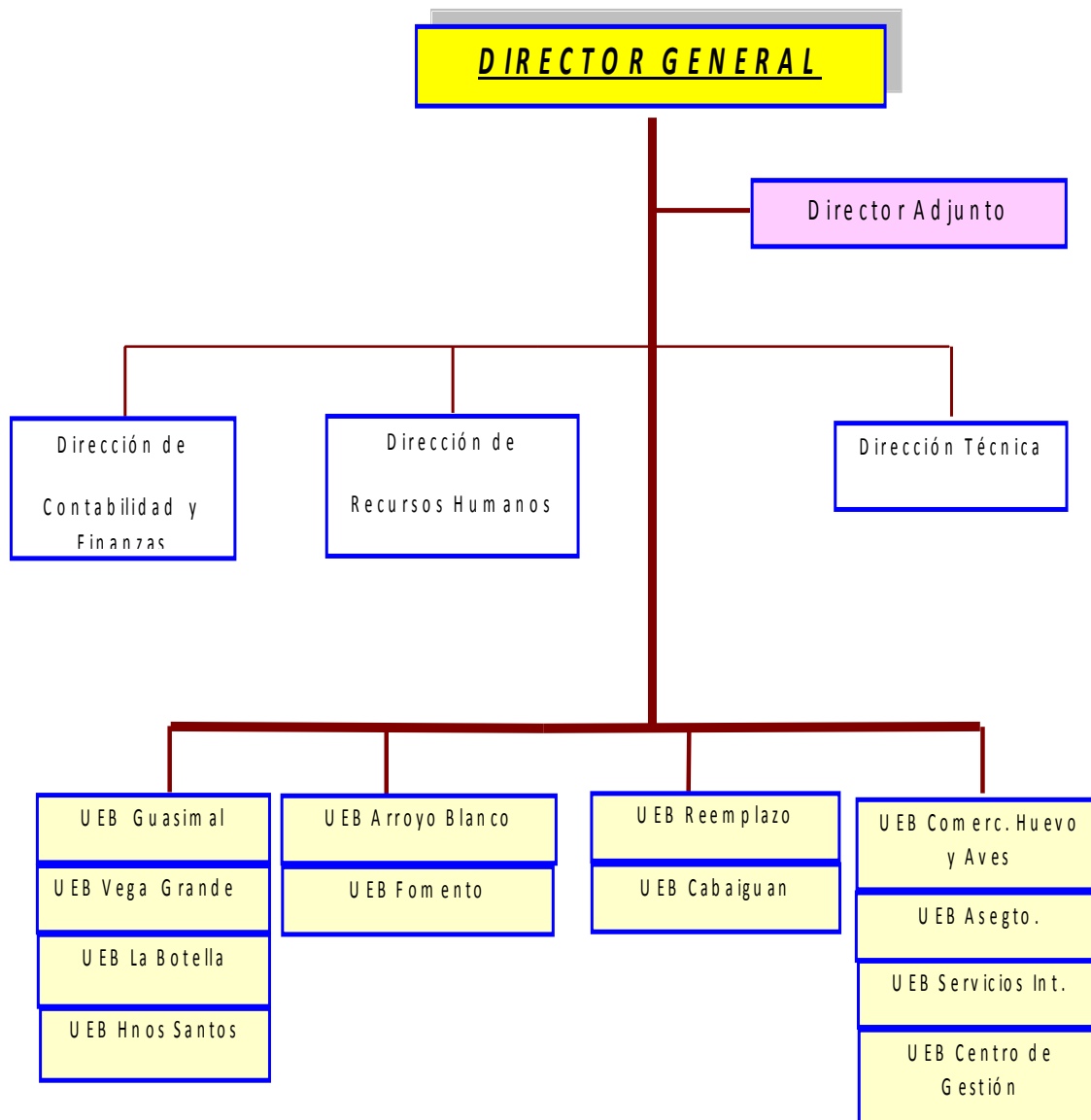
27. Resolución No. 27 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
28. Resolución No. 28 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
29. Resolución No. 29 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
30. Resolución No. 30 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
31. Resolución No. 39 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
32. Resolución No. 35 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
33. Resolución No. 36 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
34. Resolución No. 281 Implantación del Perfeccionamiento Empresarial.
35. Resolución No. 60 del 2011 Contraloría general de la república.
36. Compendio de los Sistemas de Pago 2011



neros

Anexo #1.

Organigrama de la Empresa



Anexo # 2. Carga de trabajo.

Entidad	Cantidad de Trabajadores	Horas Trabajadas Mensuales	Meses	Periódica	Eventual	Carga de Trabajo	Trabajadores por UEB
UEB La Botella	7	105,56	11	8104,90	23,10	8128,00	4
UEB Vega Grande	8	92,36	11	8039,80	88,20	8128,00	4
UEB Guasimal	8	92,36	11	8076,00	52,00	8128,00	4
UEB Hermanos Santos	5	110,84	11	6085,50	10,50	6096,00	3
UEB Reemplazo	7	158,34	11	12186,50	5,50	12192,00	6
UEB Cabaiguan	5	110,84	11	6096,00		6096,00	3
UEB Fomento	4	138,55	11	6096,00		6096,00	3
UEB Arroyo Blanco	4	92,36	11	4064,00		4064,00	2
UEB Servicios Internos	8	92,36	11	8025,80	102,20	8128,00	4
UEB Aseguramiento	19	184,73	11	32084,80	6523,20	38608,00	19
UEB Comercializadora	38	68,06	11	26145,20	2302,80	28448,00	14
UEB de Gestión Económica	13	184,72	11	26414,96		26414,96	13
Dirección Empresa	18	174,46	11	34543,08		34543,08	17
Total	144					195069,60	96

Anexo # 3 Calculo de los Operarios Directos e Indirectos

Operarios que laboran con normas de producción o rendimiento.

Entidad	Volumen de Producción Mensual	Norma de Producción Mensual	Promedio de Cumplimiento	Trabajadores por UEB
UEB La Botella	1733625	25494,49	0,91	62
UEB Vega Grande	1950858,33	30966,01	0,95	60
UEB Guasimal	1838641,67	29184,79	1,12	71
UEB Hermanos Santos	937850	26795,71	1	35
UEB Reemplazo	31666,67	416,67	0,83	63
UEB Cabaiguan	22000	458,33	0,96	46
UEB Fomento	24391,67	1016,32	1,05	25
UEB Arroyo Blanco	13383,33	892,22	1,05	16
UEB Servicios Internos	10710	345,48	0,95	29
Total	6563126,67	115570	8,82	407

Operarios que laboran con normas de servicio.

Entidad	Cantidad Total de Equipos	Norma de Servicio	Trabajadores por UEB
UEB Aseguramiento	148	13,50	11
Total			11