



Universidad de Sancti Spíritus

José Martí Pérez

Facultad de Ciencias Empresariales

TRABAJO DE DIPLOMA

Título: Estudio sobre el reordenamiento laboral y su efecto en el Instituto de Planificación Física de Sancti Spíritus

Autora: Yanet Danay Clavo Valle

Tutor(a): MSc. Irenio Curbelo Tribicio.

Mayo - 2015

PENSAMIENTO

"El empleo y el aumento de la productividad, están siempre reñidos, pero el desarrollo solamente se podrá lograr cuando nuestro país esté en producción y cuando para lograr fuerza de trabajo deba aumentarse la productividad y extraer de allí los obreros necesarios, nunca en base del desempleo de nadie, nunca para desmejorar a nadie, sino, todo lo contrario, para aumentar con la producción, la capacidad adquisitiva de los obreros y la capacidad de nuestro pueblo"



Ernesto Che Guevara

DEDICATORIA

A mis Padres y familia por depositar toda la confianza y apoyo en mi, sin el cual no hubiera podido realizar esta carrera, gracias por el amor que me han brindado.

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

A mis compañeros de aula que me ayudaron y han hecho de una forma u otra más grata e interesante esta carrera.

A mi tutor y al personal de la Dirección Provincial de Planificación Física que me han apoyado incondicionalmente en la realización de esta investigación.

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

iii Muchas Gracias!!!

AGRADECIMIENTOS

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

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

A mi tutor MSc. Ireño Curbelo Tribicio, por la ayuda y paciencia que me ha brindado, sin la cual no hubiera sido posible realizar este trabajo.

A todos los profesores de la Universidad de Sancti Spiritus José Martí Pérez en especial a los de Contabilidad y Finanzas que durante seis años nos han venido preparando para que hoy podamos finalizar nuestros estudios.

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

SÍNTESIS

Este trabajo investigativo se realizó en la Dirección Provincial de Planificación Física Sancti Spiritus; y tiene como finalidad Evaluar el comportamiento del reordenamiento laboral a través de un conjunto de instrumentos de análisis económicos en la categoría Trabajo y Salario. En esta tesis de grado se analiza y calcula la plantilla de trabajadores, la productividad del trabajo, así como los factores que influyen en su variación, además se dan a conocer los elementos esenciales en la planificación y organización de los Recursos Humanos, la relación y correlación Salario Medio-Productividad, reflejando el nivel de eficiencia en el empleo de este factor de producción, así como los aspectos esenciales de la problemática de la fuerza de trabajo en nuestra entidad. De este estudio y análisis se arribaron a conclusiones muy importantes que con su aplicación darán cumplimiento a los lineamientos de la política económica y social del VI Congreso del PCC” Trabajar por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad”.

ÍNDICE	Pág.
INTRODUCCIÓN	1
DESARROLLO	
Capítulo I. Análisis bibliográfico.	
1.1 Introducción	7
1.1.1 Hilo Conductor.	8
1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.	9
1.3 La Organización del Trabajo.	11
1.4 La productividad del Trabajo.	14
1.5. Elementos que componen el salario.	17
1.6 Características de los sistemas de pago.	18
1.7 Documentos legislativos.	19
1.8 Conclusiones del capítulo.	21
CAPITULO II El reordenamiento laboral en la Dirección Provincial de Planificación Física	
2.1 Introducción.	22
2.2 Características generales de la Dirección Provincial de Planificación Física.	22
2.3 Indicaciones para el cálculo de la plantilla. Sus particularidades en la DPPF.	25
2.4 Indicadores esenciales.	31
2.5 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la DPPF	35
2.6 Influencia de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el VAB. El empleo de los números índices en el análisis de la producción.	40
2.7 Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.	43
2.8 Conclusiones del capítulo.	44
<u>CAPITULO III Análisis del Sistema de Pago y su influencia en la gestión económica.</u>	
3.1 Introducción	45
3.2 Los elementos que integran el salario son los siguientes.	46

3.3- Principios básicos para establecer los sistemas salariales.	49
3.4- Formas y Sistemas de Pago. Generalidades.	50
3.5 - Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.	52
3.6 - Análisis de la relación Salario Medio – Productividad del Trabajo.	54
3.7 - Análisis de la correlación Salario Medio – Productividad con los trabajadores realmente necesarios para 2014.	56
CONCLUSIONES	58
RECOMENDACIONES	59
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	

INTRODUCCIÓN

Cuba, con una economía abierta y dependiente de sus relaciones económicas externas, no ha estado exenta de los impactos de la crisis económica global mundial es por ello que la conducción de la economía debe estar orientada hacia una recuperación total, con la utilización más eficiente de los recursos materiales, financieros y humanos.

La política económica que se lleva a cabo a raíz de los Lineamientos aprobados en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba (PCC), se dirige a introducir 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 la labor realizada.

Modificar la estructura del empleo, reduciendo plantillas infladas, redimensionando aquellos procesos que no alcancen los niveles de rentabilidad previstos es un paso esencial en los albores de hoy.

Proyectar la fuerza de trabajo calificada en correspondencia con las demandas actuales, es preciso para corregir las deformaciones y establecer un reordenamiento laboral acorde a la estructura empresarial.

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, tras realizarse el proceso de eliminación de las plantillas infladas.

En los procesos de disponibilidad se ajustó 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.

Resulta de extraordinaria importancia establecer un procedimiento de análisis que permita estudiar el aprovechamiento de la jornada laboral real para lograr incrementar la productividad del trabajo.

Pues, cuanto más elevada sea la productividad del trabajo, tanto mayor es el Producto Interno Bruto (PIB) y más íntegramente se asegura el bienestar y desarrollo universal de los miembros de la sociedad.

Situación Problemática:

El no empleo del análisis económico en la organización y planificación de la fuerza de trabajo y los salarios limitan el cálculo y análisis de la productividad y sus reservas, teniendo en cuenta el proceso de reordenamiento laboral en la Dirección Provincial de Planificación Física.

Partiendo de la situación problemática anterior planteada, se deriva:

Problema Científico:

El limitado empleo de instrumentos económicos afecta los análisis de los resultados técnico –económico- productivos vinculados con el reordenamiento de la fuerza de trabajo en la Dirección Provincial de Planificación Física.

Objeto de la Investigación:

La plantilla proyectada de la fuerza de trabajo en la Dirección Provincial de Planificación Física de Sancti Spíritus.

Objetivos de la Investigación:

Objetivo general:

Evaluar el comportamiento del reordenamiento laboral a través de los indicadores de Trabajo y Salario.

Objetivos Específicos:

- Efectuar un análisis bibliográfico sobre la temática investigada.
- Caracterizar la forma de Organización del Trabajo establecida en la entidad.
- Describir los instrumentos económicos para evaluar el reordenamiento laboral
- Implementar los instrumentos económicos propuestos
- Divulgar los resultados alcanzados utilizando los canales establecidos.

Campo de acción:

La Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo y los Salarios en la Dirección Provincial de Planificación Física de Sancti Spíritus. En este trabajo se procederá al estudio, análisis e interpretación de los informes estadísticos y de planificación, así como de los estados financieros de la entidad objeto de estudio al cierre contable de los años 2013 y 2014 y proyección del 2015, lo que permitirá establecer un procedimiento correcto de análisis para la toma de decisiones efectivas.

Tipo de Investigación:

- ✓ Descriptiva.
- ✓ Explicativa.

Métodos:

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

Técnicas aplicadas:

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

Las Técnicas de búsqueda de la información utilizadas fueron:

Entrevistas: Para la determinación de las diferencias en la utilización de la información económica y la determinación de los resultados derivados del proceso de cálculo y análisis de la productividad y su remuneración.

Revisión de documentos: Con el propósito de evaluar la calidad y efectividad de los informes de balance que muestra la entidad al término del plan económico, de acuerdo a los resultados relacionados con la información económica y financiera.

Observación: Para la observancia de los indicadores que determinan deficiencias en el proceso de análisis e interpretación de los Informes Económicos en el diagnóstico.

Criterio de experto: Posibilitará establecer la opinión que tiene un grupo de especialistas de la materia con el fin de evaluar la propuesta para darle solución al problema dado.

Resultados Esperados:

- Identificación de las principales dificultades que afecten el reordenamiento económico en el empleo de la fuerza de trabajo y su remuneración.
- Incremento de los índices de eficiencia y eficacia económica, mayor implicación, contribución, responsabilidad e identificación de la administración con los resultados de la entidad, mayor claridad y contabilidad de la actividad económica.
- Evaluar los factores que influyen en la productividad del trabajo sobre la base del Valor Agregado Bruto.

- Aplicar correctamente la Organización Científica del Trabajo sobre la base de las exigencias de nuestra economía.

Posibilidad de generalización y de aplicación de los resultados en la Práctica Social:

Esta Investigación que se ha realizado en la Dirección Provincial de Planificación Física de Sancti Spíritus, podrá ser aplicada a todas las entidades del país por el rigor científico que presenta la misma he impactos previsibles de los resultados del proyecto con su utilización:

Valor económico y social.

Se puede demostrar las enormes ventajas que ofrecen al territorio desde la óptica social y económica ya que constituyen fuente de empleo para la población

Valor teórico.

Los instrumentos de análisis que se emplearan permitirán aportar en lo teórico una herramienta que facilitará la integración y el cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación y a la vez capacitará a la dirección de la entidad y a los trabajadores como la fuerza productiva esencial de nuestra sociedad.

Valor práctico.

Desde el punto de vista práctico la investigación propondrá técnicas de análisis para la realización del estudio que contribuya al perfeccionamiento de los indicadores económicos, su interpretación y la toma de decisiones sobre el uso correcto de la fuerza de trabajo y las formas de remuneración, acercando los planes a la realidad de la actividad económica objeto de la investigación.

Valor metodológico.

Radica en la adecuada relación del carácter social del trabajo y los requisitos metodológicos para fundamentar y aplicar correctamente las formas de pago establecidas, reflejándose en el enfoque sistémico que tiene el aporte metodológico de esta investigación; es decir la propuesta de los instrumentos que permitirán realizar análisis económicos integrales y concretar el control de los resultados, profundizar en los problemas que limitan la efectividad, eficiencia y eficacia de la entidad, sus causas y soluciones y consecuentemente influir en el logro de la elevación constante de la calidad de la producción y de los servicios que se brindan y el desarrollo de valores éticos y morales de los trabajadores en las áreas donde se realiza la evaluación.

Viabilidad de la Investigación.

La investigación propuesta es viable de aplicar en la entidad seleccionada para su estudio y posee los requisitos técnico-metodológicos indispensables, estando plenamente identificada con el proyecto y necesita de los recursos materiales, humanos y financieros necesarios para la culminación exitosa de la misma.

Esta investigación elevará la preparación económica de los trabajadores y dirigentes del sistema de Planificación Física, aunque es aplicable a otras esferas de la economía con extraordinarios resultados debido a su nivel científico y fácil ejecución.

DESARROLLO

CAPITULO I

Capítulo I. Análisis bibliográfico.

1.2 Introducción

La Organización del Trabajo es la ciencia que se ocupa del estudio sistemático del proceso de producción o servicio, especialmente desde el ángulo de la participación del hombre en el mismo. Tiene como objetivo principal lograr la máxima efectividad del trabajo del hombre y comprende el estudio y análisis de qué se hace, dónde, cómo y con qué, con el fin de diseñar e implantar medidas dirigidas a perfeccionar la participación del hombre en el proceso de producción o servicio.

La Organización del Trabajo requiere de una labor sistemática de estudio y análisis de las distintas actividades del proceso de producción o servicios con el fin de perfeccionarlo. Es por ello que se hace necesario que cada empresa o entidad, analizando sus características propias, sea capaz de concebir y aplicar una estrategia de trabajo que tienda a detectar los principales problemas existentes y a buscar las soluciones más adecuadas a los mismos, de forma sistemática y sin esquematismos.

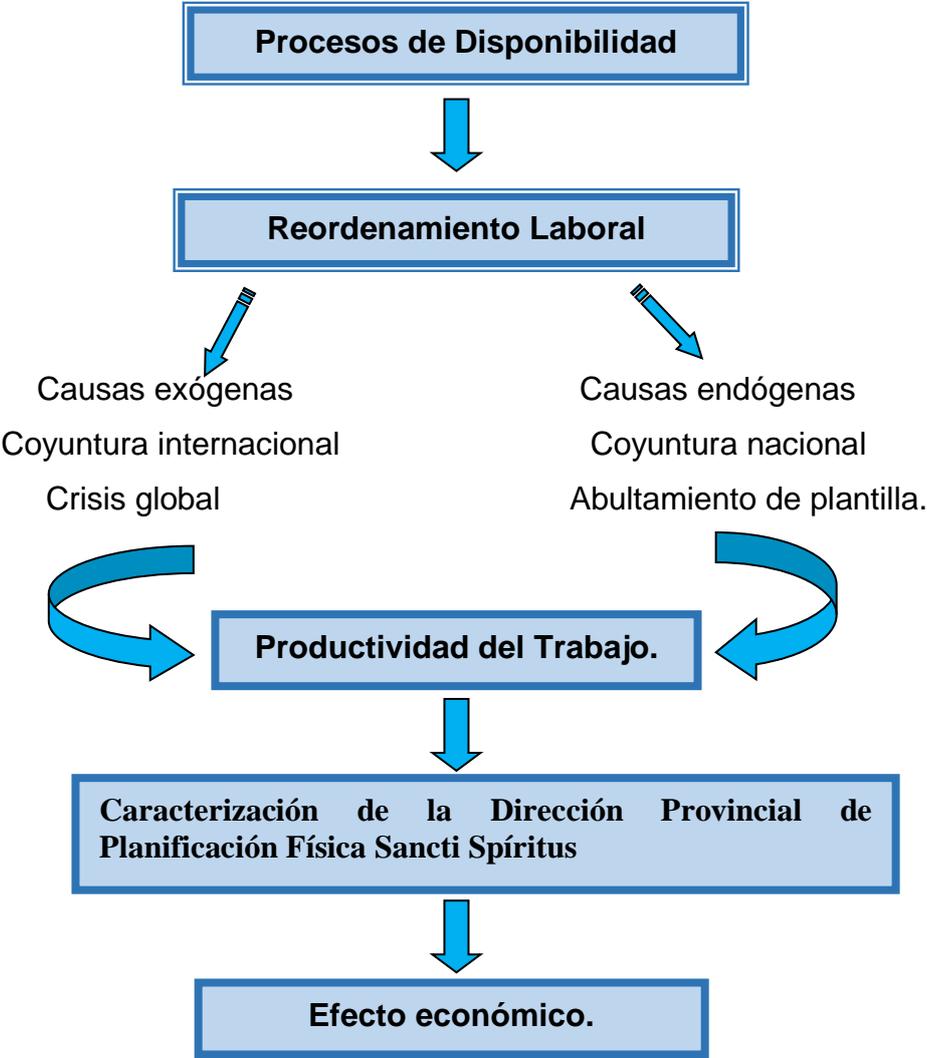
De ahí la necesidad de trazar una estrategia de trabajo que se base en el establecimiento de determinadas prioridades a fin de dar respuesta a las principales dificultades detectadas, tomando en consideración para esto la solución de aquellos problemas que ofrezcan la posibilidad de obtener mayor eficiencia. Dichas soluciones serán materializadas a través de la implantación de medidas técnico – organizativas derivadas tanto de análisis simples, como de estudios que presenten determinado rigor técnico, no olvidando en este punto el carácter integral que encierra la Organización del Trabajo.

De todo lo anterior se desprende que las Empresas en el empeño de perfeccionar continuamente la Organización del Trabajo deberán seguir un procedimiento que les permita evaluar sistemáticamente la utilización de la fuerza de trabajo, detectar los problemas que le impiden ser más eficiente y adoptar las medidas necesarias para lograrlo.

1.1.1 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 del Análisis Bibliográfico



Fuente: [Elaboración propia].

1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.

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

Es imprescindible, que cada empresa evalúe la composición, completamiento y capacitación del comité de expertos (que es el órgano asesor cuya misión principal es recomendar al jefe de la entidad laboral sobre la determinación de la idoneidad demostrada del trabajador para su permanencia.

De igual forma se debe proceder respecto a la composición, completamiento y capacitación de los OJLB, que pudieran atender apelaciones de trabajadores que resulten declarados disponible, cuando se violen los procedimientos establecidos por la legislación.

Cuando los Órganos queden incompletos porque sus miembros tengan interés o sean parte en el asunto que se ventila o como resultado de procesos de reestructuración o redimensionamiento, que originan trabajadores disponibles en un determinado sector o actividad, corresponde a la Dirección de Trabajo Municipal, de conjunto con el sindicato del nivel correspondiente, adoptar las medidas necesarias que garanticen el conocimiento y solución por otro OJLB de su territorio, las reclamaciones de los trabajadores que puedan presentarse.

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 un proceso de reordenamiento 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.

El principio de idoneidad demostrada rige el proceso de determinación de los trabajadores que permanecen en la entidad laboral y de los disponibles, sobre la base de que cada cargo sea ocupado por el trabajador más idóneo, lo que debe evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como de discriminación de género o de otro tipo.

Requisitos generales de idoneidad

1- Realización del trabajo con la eficiencia, calidad y productividad.

2-Cumplimiento de las normas de conducta de caracteres generales o específicos y las características personales que se exigen en el desempeño de determinadas ocupaciones o cargos.

3- Calificación formal, expresada en los certificados según requisitos exigidos.

El proceso se llevará a cabo de la siguiente forma:

El jefe de la entidad laboral, previa consulta con la organización sindical correspondiente y teniendo en cuenta la recomendación del Comité de Expertos, determina los trabajadores idóneos que permanecen laborando en la entidad y los que quedan disponibles.

La declaración de trabajador disponible, será notificada al interesado mediante escrito del jefe de la entidad.

Las alternativas de empleo para los trabajadores disponibles son las siguientes:

- Plazas vacantes, con carácter definitivo o temporal, dentro o fuera de la entidad u organismo de la Administración Central del Estado, para la que poseen los requisitos exigidos y que resulta imprescindible cubrir;
- Actividades de trabajo por cuenta propia;
- Entrega de tierras en usufructo;
- Otras formas de empleo en el 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.

Demostrar que una empresa socialista puede ser eficiente, es lo más 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.

Sin el aumento de la eficiencia y la productividad es imposible elevar salarios, incrementar las exportaciones y sustituir importaciones, crecer en la producción de alimentos y en definitiva sostener los enormes gastos sociales propios de nuestro sistema socialista.

1.3 La Organización del Trabajo.

La Organización del Trabajo es definida como el conjunto de medidas de carácter técnico-organizativo y de higiene, que permitan conjugar los objetivos de trabajo, los medios de trabajo y el propio trabajo con el objetivo de elevar la producción, la productividad del trabajo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

La Revolución Socialista en nuestro país puso en manos de la clase obrera, los medios de producción, se crearon las premisas necesarias para el desarrollo de la Organización Científica del Trabajo en Cuba.

La Organización Científica del Trabajo, que en adelante llamaremos OCT, no atiende al estudio de los problemas técnicos, ni tecnológicos de la producción, sino que se vale de las ciencias que tratan estos problemas para obtener la máxima efectividad del trabajo del hombre en sus múltiples interrelaciones productivas, lo que lógicamente coadyuva a una mayor efectividad de los medios de producción.

La OCT tiene dos objetivos fundamentales, uno de carácter económico y otro de carácter social. Desde el punto de vista económico esta va dirigida a obtener el máximo de productividad a cuenta de la racionalización del trabajo vivo, o sea, lograr que cada trabajador elabore en una unidad de tiempo el máximo de producción con la calidad adecuada, empleando para ello el mínimo de energía física y mental.

Desde el punto de vista social, la OCT está encaminada a coadyuvar a que se creen las condiciones laborales que hagan que el trabajo se convierta en la primera necesidad vital del hombre.

La OCT es un sistema integrado por siete elementos fundamentales, que son los siguientes:

- El estudio de la división y la cooperación del trabajo.
- El estudio de los métodos y procedimientos de trabajo
- La organización y servicios de los puestos de trabajo.
- Las condiciones de trabajo.
- La disciplina del trabajo.
- La normación del trabajo.
- La organización de los salarios.

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

Criterios para una buena organización del trabajo:

Según Resolución del Ministerio de Trabajo “ 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.”

Componentes que integran el Sistema de Organización del Trabajo.

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

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

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

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

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

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 La productividad del Trabajo.

El nivel de productividad del trabajo es indicador fundamental de la actividad económica en cualquier sector de la economía, lo que caracteriza a la productividad es el grado de eficacia que alcanza el trabajo, es decir, la medida en que una determinada cantidad de trabajo incrementa la producción.

Se denomina productividad a la capacidad de producir, en una unidad de tiempo, mayor o menor cantidad de bienes materiales o productos, partiendo de niveles medios de intensidad del trabajo, conocimientos y experiencia. Por ello, cada trabajador tiene determinada productividad del trabajo, pudiendo esta ser: alta, media o baja.

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

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

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

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

La productividad del trabajo crea las premisas reales para aumentar el ingreso nacional, satisfacer más plenamente las necesidades materiales y culturales de los trabajadores mediante la elevación del salario, el incremento de los fondos sociales de consumo, la reducción del tiempo de trabajo y el incremento correspondiente del tiempo libre.

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

El aumento de la producción de bienes y servicios se alcanza solamente a través de dos vías, la **vía extensiva**, es decir, aumentando el número de trabajadores, o por la **vía intensiva**, o lo que es lo mismo, aumentando la productividad del trabajo. El primer camino, en cualquier lugar, está limitado por factores de carácter demográfico, pues el aumento de los bienes de consumo mediante el incremento de la fuerza de trabajo está en correspondencia directa con el ritmo de crecimiento de los habitantes en edad laboral.

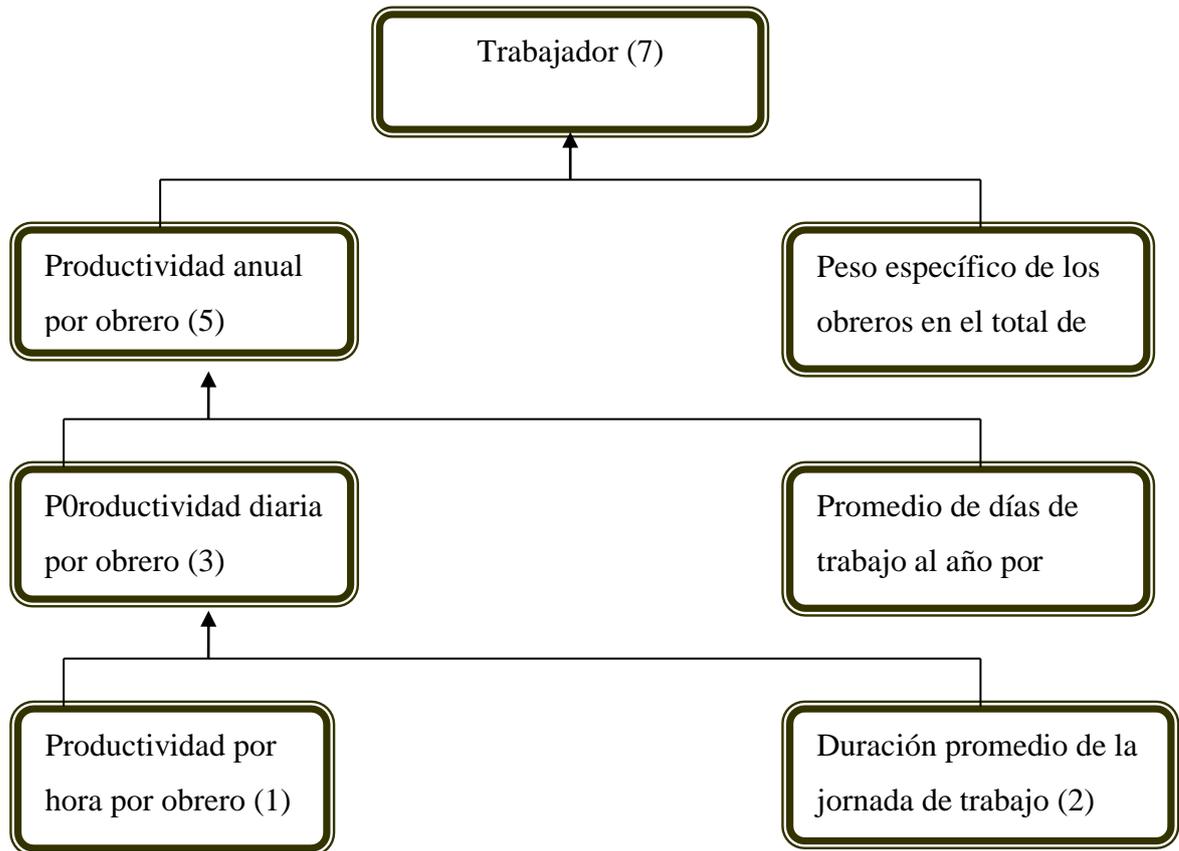
En Cuba esta vía de incrementar la producción se hace más difícil, pues la composición de nuestra población y el bajo índice de natalidad hacen que el ritmo de crecimiento de los recursos laborales sea lento.

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

El indicador de la productividad por cada trabajador del personal industrial-productivo generalmente se fundamenta con indicadores de cálculo, los cuales no tienen carácter directivo para las empresas. Por ejemplo, se puede calcular la productividad por obrero o por obrero básico. Además, si se tienen en cuenta los diferentes períodos de control del plan se puede calcular:

- La productividad por trabajador (anual, trimestral, mensual);
- La productividad por obrero (anual, trimestral, mensual, diaria y por hora).

La interrelación de los indicadores de la productividad del trabajo se muestra en el gráfico.



Productividad anual por Cálculos: $1 * 2 = 3$
 $3 * 4 = 5$
 $5 * 6 = 7$

El conocimiento de la esencia económica y de la importancia de la elevación de la productividad del trabajo, condiciona la necesidad de analizar los principales factores que ejercen influencia sobre la dinámica de la productividad del trabajo, revelar las reservas internas de su incremento y las vías de realización de dichas reservas.

1.5. Elementos que componen el salario.

- 1) Salario escala
- 2) Pagos adicionales
- 3) Pagos por resultados

Teniendo en cuenta que el sistema salarial cubano está encaminado a garantizar el pago sobre la base del principio de distribución socialista: “de cada cual según su capacidad, a cada cual según su trabajo” tiene como elementos fundamentales los siguientes:

- **Escala de complejidad:** Establece los diferentes grados de complejidad de los trabajos, adecuados a las características actuales y perspectivas de la economía.
- **Calificadores de ocupaciones y cargos:** Define la denominación, contenido de trabajo, los requisitos para ocuparlos y el grupo de escala de complejidad que le corresponde.
- **Tarifas salariales:** Expresan la cantidad de dinero, en moneda nacional de curso legal, definida para cada grupo de complejidad de la escala.
- **Pagos adicionales:** Pagos por trabajar en determinadas condiciones o puestos de trabajo y otros factores extra clasificatorios.
- **Forma y sistema de pago:** Determina la cuantía del salario individual, en dependencia del rendimiento, tiempo trabajado y la calidad de la producción de los servicios.

Principios para la aplicación de los sistemas de pago.

Aplicar los sistemas de pago teniendo en cuenta las características de la organización del trabajo, asegurando una estrecha relación entre el sistema de pago que se aplique a cada trabajador o grupo de ellos con las características de la actividad que desarrollan permitiendo la medición y evaluación de los resultados reales y su incidencia.

1. Aplicar el pago por destajo siempre que sea posible.
2. Promover el cumplimiento de indicadores de eficiencia o resultados, tales como: ahorro de materiales, portadores energéticos, reducción de costo por peso de

3. Producción, entre otros; teniendo en cuenta el nivel de incidencia de los trabajadores en este resultado.
4. Garantizar la certificación del cumplimiento de los indicadores del sistema, a partir de los registros contables de la empresa u otra fuente de información oficial para evitar que se produzcan pagos indebidos.
5. Combinar armónicamente los intereses de los trabajadores, la empresa y del país, teniendo como base los resultados obtenidos por las organizaciones empresariales, por lo que no podrá deteriorarse el gasto de salario por peso de valor agregado bruto, correlación salario medio productividad u otro indicador de eficiencia que tipifique la actividad, con relación al plan aprobado, garantizando que no se realicen pagos sin respaldo productivo.
6. Garantizar el pago del salario en las fechas acordadas en el Convenio Colectivo de Trabajo.

1.6 Características de los sistemas de pago.

Los sistemas deben ser sencillos, medibles, estables, flexibles y estimulantes.

Sencillos: Para permitir la comprensión y aceptación por los trabajadores.

Medibles: Es imprescindible para pagar a los trabajadores de acuerdo con su rendimiento y eficiencia y para cuantificar los resultados y garantizar su control.

Estables: Para garantizar la confianza de los trabajadores en su permanencia y facilitar su comprensión. Esto no contradice la necesidad de modificarlos de acuerdo a las necesidades pero hacerlo solo si es imprescindible.

Flexibles: Para posibilitar su adecuación a los cambios que se produzcan en la organización de la producción y del trabajo, la introducción de nuevas materias primas, las modificaciones de los surtidos y otros factores.

Estimulantes: Para que exista la posibilidad y el interés por parte de los trabajadores de aumentar la eficiencia y eficacia

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

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

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

1.7 Documentos legislativos.

La Ley No 109 que establece el Código de Trabajo aprobado el pasado 12 de junio de 2014 y su Reglamento.

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. Derogada en sus capítulos I, V y VI y los artículos 8y 9 por el recientemente aprobado Código de Trabajo

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. Derogada en sus capítulos I, II, III; IV, V, VI, VII y IX por el propio Código

La Resolución No. 30 del 2005 se establece cumpliendo el mandamiento del decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 22 de noviembre del 2005 de proceder a la aplicación de los aumentos salariales pendientes, de ahí que comprende en su esencia la escala única salarial para todas las categorías ocupacionales.

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

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

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

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

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

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

Resolución No. 17 de 2014 del MTSS, regula el sistema de pago por las utilidades.

1.8 Conclusiones del capítulo

- Se evidencia que las medidas salariales deben asegurar que cada cual reciba según su trabajo, generando estos productos y servicios con calidad y eficiencia.
- Se tiene en cuenta todas las resoluciones vigentes y aplicables para lograr un estudio detallado y completo del reordenamiento laboral.

CAPITULO II

CAPITULO II El reordenamiento laboral en la Dirección Provincial de Planificación Física

2.1 Introducción.

El objetivo principal de este capítulo es dar respuesta al problema científico expuesto en la introducción de esta investigación. En base a esto se analiza económicamente la repercusión del promedio de trabajadores en la productividad del trabajo en la Dirección Provincial de Planificación Física

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

2.2 Características generales de la Dirección Provincial de Planificación Física.

En 1960 se crea la actividad de la Planificación Física en Cuba para ubicar con criterio de racionalidad las primeras inversiones industriales, distribuir espacialmente las viviendas campesinas que se construían y emprender estudios sobre el desarrollo de la red vial en zonas montañosas y a su vez las direcciones provinciales y municipales a lo largo de todo el país.

La Dirección Provincial de Planificación Física en lo adelante (DPPF) entidad estatal perteneciente al Consejo de la Administración, rectora del ordenamiento territorial y el urbanismo, asesorada metodológicamente por el Instituto con domicilio legal en: Independencia S/N en la cabecera de la provincial. Entre sus funciones se encuentran:

- ✓ Elaborar los esquemas y planes provinciales del ordenamiento territorial y el urbanismo, estudios de localización.

- ✓ Elaborar y aprobar micro localizaciones e instrumentos del control territorial aplicando las medidas establecidas en materia de ordenamiento territorial y urbanismo.
 - ✓ Supervisar y realizar la inspección para la implementación del ordenamiento territorial y el urbanismo.
 - ✓ Elaborar, aprobar y controlar los procedimientos para el otorgamiento de licencias y autorización de construcción u obra y certificado de habitables.
 - ✓ Elaborar y aprobar las normas y procedimientos para la asignación de terrenos estatales a las personas naturales; así como sobre los dictámenes técnicos para la descripción y tasación de viviendas, la certificación de medidas y linderos
- Estas dos últimas recibidas en el reciente traspaso de funciones de la Dirección de la Vivienda (Decreto Ley No 322 del 31 de julio del 2014)

Misión:

Es la entidad rectora del Ordenamiento Territorial y Urbano en el territorio. Gestiona y controla las determinaciones de este ordenamiento, integrando armónicamente los instrumentos del planeamiento y el control del territorio. Asesora y supervisa la gestión del suelo urbano, facilitando una adecuada ejecución de los planes de ordenamiento. Elabora y aprueba micro localizaciones e instrumentos del control territorial. Elabora y mantiene actualizado, de conjunto con todas las entidades de la provincia, el Plan de Integral de Enfrentamiento a las ilegalidades que es otro de los instrumentos de control para velar por el adecuado uso del suelo.

Visión:

Perfeccionar cada día los métodos y estilos de trabajo para garantizar la confección y ejecución de los planes elaborados de la forma más correcta y con la calidad que se requiere en el momento histórico que vivimos.

La Dirección de Planificación Física, en la actualidad cuenta con un total de trabajadores y se encuentra estructurada de la siguiente forma, (Cuadro 2.1):

Cuadro 2.1:

Estructura de la fuerza laboral de la entidad.

ÁREAS	TRABAJADORES
Dirección	8
Departamento Ordenamiento Territorial y Turismo	14
Departamento Urbanismo	4
Departamento de Inversiones y Control del Territorio	8
Departamento de Investigación y Desarrollo	4
Centro Provincial de Información Territorial (CEPITER)	4
Vice Dirección Económica	4
Departamento de Trámites	7
Total	53

Fuente: (Elaboración propia)

2.3 Indicaciones para el cálculo de la plantilla. Sus particularidades en la DPPF.

Al elaborar la plantilla se debe tener en cuenta 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 los 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 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.

Cálculo de la plantilla.

Dirigentes.

Su cantidad y calificación quedan determinadas por la estructura de dirección que se adopte en la entidad y las características técnicas organizativas del proceso de producción o servicios de la misma.

Técnicos y administrativos.

La cantidad de trabajadores necesarios se determina 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 estimada para cada cargo analizado.

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

Carga de trabajo:

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

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

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

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

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

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

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

$$Qt = 20 \cdot 140.2 \cdot 11$$

$$Qt = 30844$$

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 =366 (días del año) - 9 (días feriados o de conmemoración nacional) - 53 (domingos) - 26 (sábados no laborales) - 24 (días de vacaciones) = 254 días = 2 032 horas.

Cantidad de técnicos y administrativos realmente necesarios según carga de trabajo anual, para el 2015 de la DPPF.

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

$$N = \frac{20 * 140.2 * 11}{2032}$$

$$N = 15$$

Operarios

La determinación de la cantidad de operarios necesarios se analiza, dividiendo los mismos en dos grupos: Directos e Indirectos, para su determinación se utiliza como dato de partida el plan de producción, en el caso de la entidad que nos ocupa todos los operarios son indirectos por tratarse de una entidad presupuestada y no productiva

Determinación de los operarios indirectos:

Los operarios indirectos se dividen en dos grupos.

1. Operarios indirectos que cumplen su trabajo con normas establecidas.

Para el cálculo de estos operarios indirectos se siguen las orientaciones dadas para el cálculo de los operarios directos, es decir se hace en dependencia de que los mismos laboran con normas de producción de servicio o de tiempo y 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 la cual se tendrá en cuenta el cumplimiento promedio en periodos anteriores.

2. Operarios indirectos para los cuales no se puede establecer un volumen de producción concreto ni normas de servicio (el caso de la DPPF).

El cálculo se hace mediante la fórmula siguiente:

$$No = Pt * T$$

No = Número de operarios necesarios.

Pt = Cantidad de puestos de trabajo según carga.

T = Turnos de la unidad.

Cantidad de operarios realmente necesarios para el año 2015 de la DPPF.

Custodios $No = Pt * T$

$$No = 2 * 1$$

$$No = 2$$

Chóferes $No = Pt * T$

$$No = 2 * 1$$

$$No = 2$$

Como se puede apreciar en la entidad se necesitan 4 trabajadores operarios indirectos para cumplir el plan 2015.

Plantilla necesaria para cumplir el plan 2015 Dirección Provincial de Planificación Física

AREA	Dirigentes	Técnicos y Administrativos	Operarios Indirectos	Servicios	Total
Dirección	1	1	1	3	6
Departamento Ordenamiento Territorial y Turismo		4	2	6	12
Departamento Urbanismo		2		2	4
Departamento de Inversiones y Control del Territorio		2	1	4	7
Departamento de Investigación y Desarrollo		1		3	4
Centro Provincial de Información Territorial (CEPITER)		1		3	4
Vice dirección Económica		3		1	4
Departamento de Trámites		1		6	7
Total	1	15	4	28	<u>48</u>

Nota: se incluye en el cuadro los trabajadores de servicio.

Como se evidencia se necesitan 48 trabajadores para cumplir el plan 2015 según la carga de trabajo anual por cada trabajador.

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

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

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

Donde:

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

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

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

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

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

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

En este indicador se tienen en cuenta las siguientes partidas:

- Los pagos por tarifas salariales establecidas por la legislación vigente.
- Los incrementos de cualquier tipo en las tarifas salariales.
- Las asignaciones adicionales por ocupar cargo de dirección o jefatura, así como por años de servicio.
- Los pagos por sobrecumplimiento de las normas, plus salarial, extras fuera de la jornada laboral y en días de descanso y feriados.
- Los pagos por ausencias retribuidas a consecuencia del cumplimiento de las obligaciones estatales y sociales, ausencias autorizadas por la legislación vigente y el descanso retribuido acumulado.
- Los pagos por el trabajo realizado por aquellas fuerzas que sin estar incluidas en el Registro del centro informante reciben remuneración por el mismo.

- El pago a los trabajadores enviados a estudiar por el centro informante y que de acuerdo con la legislación vigente se les pague del fondo de salarios.
- El pago a los trabajadores que laboran temporal u ocasionalmente en la agricultura, construcción y en otras entidades, siempre que su salario completo o parte de éste corresponda ser pagado por su empresa o unidad presupuestada.
- El pago del trabajo realizado por aquellas fuerzas que, aun no estando incluidas en el Registro del centro informante, participan en las actividades de éste, trasladando la remuneración por el trabajo realizado a las organizaciones u organismos de procedencia para su posterior aporte al presupuesto, tales como trabajo voluntario, estudiantes bajo el régimen de estudio - trabajo, etc.
- El pago por simultaneidad de oficios.
- El monto de salario acumulado por concepto de vacaciones anuales.
- El pago a los estudiantes movilizados durante el período de vacaciones, incluido el 9,09 %.
- Los ingresos en moneda nacional (excluye pesos convertibles) provenientes de la aplicación de los pagos y estimulaciones por los resultados del trabajo.
- El pago adicional por el coeficiente de interés económico social.
- Los demás pagos a los trabajadores con cargo al Fondo de Salarios no relacionados anteriormente, según lo establecido en la legislación vigente.
- El salario que obtienen los trabajadores que forman parte del registro de la entidad por haber realizado sus actividades laborales en representación de la misma o haber prestado servicios valiéndose de la explotación de medios de trabajo, equipos e instalaciones de esta. Estos ingresos constituyen salarios. Ejemplos: los ingresos de los trabajadores de las actividades de servicios públicos y sus conexos, como chóferes de taxis, poncheras, chóferes de vehículos de carga, fregadores de vehículos, engrasadores de vehículos automotores, cuidadores de baños, servicio de aire (ayudante), parqueador - cuidador de ciclos, motos y autos, así como artistas y entrenadores de deportes contratados en el exterior, etc.

En estos casos se reflejará como ingresos en salario la suma de los importes de los salarios que utiliza la entidad como base para calcular los acumulados de vacaciones, los pagos de subsidios en caso de enfermedad, los aportes a la seguridad social o cualquier otra obligación que de acuerdo a la legislación vigente, la entidad debe garantizar a estos trabajadores.

En este indicador no se consideran los siguientes pagos:

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

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

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

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

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

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

En el indicador otros ingresos monetarios se detallará de forma independiente lo que corresponda a sistema de estímulo cuya cuantía se pueda prever, tal es el caso de por cientos sobre ventas, utilidades, entre otros. De igual forma se argumentaran todas las desviaciones que se presenten al analizar los indicadores de eficiencia de la categoría.

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

2.5 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la DPPF

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

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

- **Determinar el Promedio de Trabajadores necesarios para cumplir el volumen de producción planificado con la productividad del trabajo del año base en la Dirección Provincial de Planificación Física.**

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

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

Donde:

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

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

PF: Producción en físico para el período planificado.

PTB: Productividad del trabajo en el año base.

Tb: Número de trabajadores del período base.

• **Ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de Np (X), en la Dirección Provincial de Planificación Física.**

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

Donde:

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

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

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

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

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

Donde:

$\Delta PT_t =$ 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.**

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

Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado, en la Dirección Provincial de Planificación Física.

$$PT_x = PT_x (1 + PT_i \Delta) \text{ Ó}$$

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

Donde:

Tx: Número de trabajadores realmente necesario.

A partir de los datos facilitados por la empresa para los años 2013, 2014, 2015 (Anexo #4), 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 **Dirección Provincial de Planificación Física.**

Tabla # 1 Indicadores seleccionados.

Indicadores.	UM	2014				2015
		Plan	Real	Desv.	%	Plan
Valor Agregado Bruto.	MP	257.6	236.2	(21.4)	91.69	225.3
Promedio de Trabajadores.	UNO	57	53	4	92.98	48
Productividad del Trabajo.	PESO	4519.3	4456.6	(62.7)	98.61	4693.8

Fuente: [Modelo Presupuesto]

Por el estudio realizado se comprobó que se pueden ahorrar en 4 trabajadores (lo que representa un VAB de 21.4 MP) ya que según lo analizado en el año 2014 se encareció por encontrarse la plantilla inflada, los planes eran suficientes según las normas para menor cantidad de trabajadores (A1). Además se ahorran en la entidad 5 trabajadores, de la categoría Técnicos y Administrativos, de los departamentos de Dirección (2), Ordenamiento Territorial (2) y Control del Territorio e Inversiones (1), lo que es equivalente a 21.2 MP (A2).

Con la información que se dispone se realizará el análisis correspondiente para determinar la productividad por el método de los factores. (A1) Y (A2)

- **Determinación de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan de producción con la productividad del 2015.**

$$Np_{15} = \frac{VAB_{15}}{PTb_{14}} \qquad Np_{15} = \frac{225300.00}{4519.3}$$

$$Np_{15} = 48$$

Se ratifica que los trabajadores realmente necesarios tanto por carga de trabajo anual como cumplimiento del plan 2015 con la productividad del 2014, arrojan el mismo número, verificándose la existencia de plantillas infladas, pues la unidad pudo haber obtenido la productividad del plan 2014 con 5 trabajadores menos, es decir, con lo planificado para el 2015.

$$PT_{14} = \frac{VAB_{14}}{Tb} \qquad PT_{14} = \frac{257600.00}{57}$$

$$PT_{14} = 4519.3$$

En la Tabla #1 se pueden apreciar menores índices de productividad y VAB real 2014 , respecto al plan 2014, después de haber realizado el reordenamiento laboral los niveles de productividad del trabajo se deben incrementar según lo planificado 2015, teniendo en cuenta el no deterioro los indicadores de eficiencia.

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

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

$$\Delta PT_1 = \frac{3}{48 - 5} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = \frac{3}{43} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = 6.98\%$$

$$\Delta PT_2 = \frac{A_i}{Np - \sum_{i=1}^n A_i} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = \frac{5}{48 - 5} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = \frac{5}{43} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = 11.63\%$$

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

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

$$\Delta PTt = 6.98 + 11.63$$

$$\Delta PTt = 18.61\%$$

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

$$\Delta PTt = \frac{8}{43} \cdot 100$$

$$\Delta PTt = 0.1861 \cdot 100$$

$$\Delta PTt = 18.61\%$$

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

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 el 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:

$$Iv=I_p * I_q$$

A continuación se procederá a realizar un análisis de los resultados económicos de algunos indicadores. Aunque esto solo se obtiene si se combinan los índices de Paasche y lasperyres.

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 reflejados en la Tabla #1, los datos referidos al VAB (Y), el promedio de trabajadores (L), y la productividad (P).

El valor agregado bruto desciende de 257.6 M.P en el período planificado a 236.2 M.P, lo que equivale a una disminución de (21.4) M.P, siendo el índice de variación del VAB igual a:

$$I_{vab} = \frac{VABr}{VABp} \cdot 100$$

$$I_{vab} = \frac{236.2}{257.6} \cdot 100$$

$$I_{vab} = 91.69 \%$$

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

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

$$I_t = \frac{53}{57} \cdot 100$$

$$I_t = 92.98\%$$

Índice de la productividad del trabajo

$$Ipt = \frac{Ipr}{Ipp}$$

$$Ipt = \frac{4456.6}{4519.3} \cdot 100$$

$$Ipt = 98.61 \%$$

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

$$Ivab = (It \cdot Ipt) 100$$

$$Ivab = 0.9163 \cdot 0.9298$$

$$Ivab = 0.9861$$

$$Ivab = 98.61\%$$

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.

2.7 Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

Tabla # 2: Dinámica de la Productividad del Trabajo.

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan 2014	Real 2014	Desv	%
1	Valor Agregado Bruto		MP	257.6	236.2	(21.4)	91.69
2	Fondo de Salario		MP	277.2	256.5	(20.7)	92.53
3	Promedio de Trabajadores		U	57	53	(4)	92.98
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	4519.3	4456.6	(62.7)	98.61
5	Salario Medio	2/3	Peso	486.3	505.9	19.6	104.03
6	Relación SM/PT	5/4/12 meses	%	1.00			105.49

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.

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

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

Se debe determinar las variaciones:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

Se aprecia un deterioro del VAB Real 2011 respecto al Plan de 21.4MP, se debe a reducción de la productividad del trabajo y a una disminución de cuatro trabajadores.

2.8 Conclusiones del capítulo.

En la Dirección Provincial de Planificación Física Sancti-Spíritus, se aplica el proceso de disponibilidad laboral por diferentes causas:

- Con la realización de este proceso se incrementa la productividad del trabajo, como se analizó en los lineamientos del VI Congreso del PCC.
- El 80 % de los trabajadores deben estar vinculados directamente a la producción y además se comprueba que realmente son necesarios 48 trabajadores para cumplir los indicadores de eficiencia en el año 2015.

CAPITULO III Análisis del Sistema de Pago y su influencia en la gestión económica.

3.1 Introducción

En este capítulo se procede a realizar un estudio y análisis de los sistemas de pagos que se aplican en la Dirección Provincial de Planificación Física, además se evalúa el efecto que sobre la productividad del trabajo y el salario medio proporcionan los trabajadores realmente necesarios.

Organización de los Salarios.

El perfeccionamiento de la organización salarial se basa en la aplicación del principio de distribución socialista, “ De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”, ya que el salario constituye la forma principal de distribución por el trabajo y es uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, por lo que se requiere formas organizativas que permitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que se producen en la naturaleza y características del trabajo. En todo el trabajo de perfeccionamiento, tanto en la producción, como en los servicios, la Empresa tiene que lograr cuatro objetivos básicos.

- Obtener la más estrecha vinculación entre el salario recibido por el trabajador y los resultados económicos productivos obtenidos, tanto individuales como colectivamente, de forma tal que la retribución por el salario sea una poderosa palanca para el aumento de la producción y su eficiencia. En tal sentido, los incrementos salariales que se produzcan serán, fundamentalmente, a cuenta de la parte relativamente móvil del salario.
- Establecer una adecuada diferenciación en los salarios, de forma tal que se estimule el ocupar cargos de superior calificación y responsabilidad, particularmente, en el personal de dirección de las empresas.

- Descentralizar aquellos elementos de la organización del salario que, por su naturaleza, su decisión debe corresponder a la empresa, y así poder dar respuesta a tiempo y con la calidad debida a los cambios técnicos – económicos que se operan en la producción.
- Autofinanciar la aplicación de cualquiera de las medidas salariales establecidas en estas bases, a partir de sus resultados económicos reales. Lo que significa que antes de aplicar la medida, se tienen que financiar el incremento de fondo de salario y otros gastos que se incurran.

3.2 Los elementos que integran el salario son los siguientes:

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

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

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

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

- **Dirigentes:** Clasifican en esta categoría todos los cargos en que se ejecutan funciones de dirección a cualquier nivel.
- **Técnico:** Abarca aquellos cargos en los cuales la ejecución de tareas y servicios técnicos principales, aseguran el proceso de producción o de prestación de servicios que caracterizan la entidad, así como los que apoyen su gestión y requieren de la aplicación de conocimientos y métodos científicos y técnicos para su cumplimiento.

- **Administrativo:** Comprende todas las funciones administrativas que se ejecutan en la Entidad, tales como: llevar registros, ficheros y archivos, operar máquinas y toda clase de equipos de oficina, tomar dictados taquigráficos, llevar libros de contabilidad, reunir y procesar datos, entre otras.
- **Servicios:** Clasifican en esta categoría, las ocupaciones cuya descripción del contenido de trabajo abarca las tareas de apoyo a la producción o prestación de servicios.
- **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.

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

Tabla #3. Tarifas horarias establecidas para los Grupos de la escala única de la ocupación operario.

Grupos de la escala única	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Tarifas horarias (en pesos)	1.23	1.26	1.31	1.34	1.36	1.44	1.49

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

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

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

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

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

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

2. Los calificadores ocupacionales: En este sentido se establece que la empresa tendrá facultad para crear nuevas ocupaciones o cargos y de modificar los existentes. Podrán existir calificadores de ocupaciones comunes a toda la economía, o de determinada rama que servirán de guía a las empresas para la conformación de sus indicadores específicos de ocupaciones.

3. Las formas y sistemas de pago: Se diseñarán, aprobarán y aplicarán por la dirección de la empresa:

3.1. En los sistemas de pago a rendimiento o destajo podrán o no existir límites en la cuantía del salario que debiera devengar el trabajador.

3.2. A los trabajadores, administrativos, de servicios, técnicos y obreros que no estén directamente vinculados, mediante sistemas de pago, se le aplicará una estimulación salarial sobre la base del cumplimiento del plan de utilidades después de impuestos. Teniendo como requisito, para dicho estímulo, el cumplimiento de los indicadores directivos siguientes:

3.2.1. Cumplimiento del plan acumulado de las ventas de la producción o servicios seleccionados.

3.2.2. Cumplimiento del plan acumulado de ventas totales.

3.2.3. Cumplimiento del plan acumulado de la utilidad después de impuestos.

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

- En caso de existir pérdidas en la empresa, a los trabajadores administrativos y dirigentes no vinculados directamente, se aplicará a todos los niveles, una reducción salarial diferenciada, de hasta un 20% del salario de la escala más los incrementos que procedan del cargo que ocupa cada trabajador. En el caso del personal dirigente, esta reducción será hasta de un 30%.

- La aplicación de las medidas salariales deberá producir un incremento de la eficiencia de la empresa.

- La fuente de financiamiento para la aplicación de las medidas salariales será, en última instancia, la elevación de la utilidad después de impuesto.

3.3- Principios básicos para establecer los sistemas salariales.

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

- Garantizar la elevación de la productividad del trabajo, el crecimiento de la producción y los servicios, la disminución de los costos y los gastos, fundamentalmente de materias primas y materiales, combustible y energía así como el incremento del salario de los trabajadores.

- Los sistemas deben ser sencillos, medibles, rigurosos, flexibles y estimulantes.

- ✓ Sencillos, para permitir la comprensión y aceptación para los trabajadores.

- ✓ Medibles, para poder cuantificar sus resultados y garantizar su control.

- ✓ Rigurosos, para influir en el incremento constante de la eficiencia y la eficacia.
- ✓ Flexible, para posibilitar su adecuación a los cambios que se produzcan en la organización de la producción y del trabajo.
- ✓ Estimulante, para que exista la posibilidad y el interés por parte de todos los trabajadores de aumentar la eficiencia y la eficacia.

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

3.4- Formas y Sistemas de Pago. Generalidades.

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

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

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

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

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

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

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

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

El pago de los días de conmemoración nacional y feriados se realiza según lo dispuesto en la legislación vigente. El trabajo extraordinario puede adoptar la forma de doble turno, de horas extras o de habilitación como laborables de los días de descanso semanal y es retribuido o compensado en tiempo siempre que el trabajador que lo realice esté vinculado al proceso de producción o servicios.

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

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

Para conocer las verdaderas causas que afectan el fondo de salario, así como el salario medio en la Dirección Provincial de Planificación Física Sancti-Spíritus, es necesario utilizar una serie de expresiones económicas que nos permitirán acercarnos a la realidad.

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

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

Análisis de la variación del Fondo de Salario

- Análisis Absoluto del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

Donde:

FSr: Fondo de Salario Real.

FSp: Fondo de Salario Plan.

Sustitución:

$$\Delta FS = 256.5 - 277.2$$

$$\Delta FS = (20.7)$$

Esta variación se expresa en peso.

- Análisis relativo del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr / FSp (100 \%)$$

$$\Delta FS = 256.5/277.2(100 \%)$$

$$\Delta FS = 92.53$$

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

Se expresa en peso.

- Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta SM = SMr - SMp$$

Donde:

SMr: Salario Medio Real.

SMp: Salario Medio Plan.

Sustitución:

$$\Delta SM = 505.9 - 486.3$$

$$\Delta SM = 19.6$$

Se expresa en por ciento.

- Análisis Relativo del Salario Medio.

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

Sustitución:

$$\Delta SM = 505.9 / 486.3 * 100$$

$$\Delta SM = 104.03$$

Esta variación se expresa en por ciento.

- Análisis de la variación del promedio de trabajadores.

$$\Delta T = Tr - Tp$$

Donde:

Tr Promedio de Trabajadores Real.

Tp Promedio de Trabajadores Plan.

Sustitución:

$$\Delta T = 53 - 57$$

$$\Delta T = (4)$$

Esta variación se expresa en unidades.

Análisis de la variación del Fondo de Salario.

Para el análisis se parte de la siguiente expresión.

$$\Delta FS = \{ [(SM_0 * T_0) + (SM_1 * T_1)] * 12 \} / 1000$$

Donde:

ΔFS = Variación del Fondo de Salario.

ΔSM = Variación del Salario Medio.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

SM_1 = Salario Medio en el Periodo Actual (Real).

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

Como se puede apreciar en el análisis anterior, la variación del Fondo de Salario estuvo motivada fundamentalmente por un incremento del Salario Medio, mientras que por una reducción del promedio de trabajadores el Fondo de Salario disminuyó significativamente en el año 2014.

3.6 - Análisis de la relación Salario Medio – Productividad del Trabajo.

Para realizar este análisis se debe tener en cuenta todos los indicadores que intervienen en la correlación. La planificación del factor más importante y decisivo del proceso de producción, la fuerza de trabajo, requiere el análisis de la productividad del trabajo y los factores para la elevación de los sistemas de crecimiento, puesto que este indicador caracteriza el grado de eficiencia del trabajo vivo y su ahorro es elemento vital de la actividad y gestión económica de las Empresas. Por otra parte, el aumento constante y acelerado de la productividad del trabajo es una ley económica objetiva de la sociedad y representa la premisa principal del progreso económico, político, social y cultural de la sociedad socialista, por lo que es preciso garantizar en el plan, el incremento de los volúmenes de producción que se llevan a cabo, el crecimiento de la producción fundamentalmente a costa del aumento de la productividad del trabajo y no a través del incremento del número de trabajadores.

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

Esta relación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

R = Relación del SM con respecto a la PT.

IPT = Índice de variación de la Productividad del Trabajo

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

PT₁ = Productividad del Trabajo Real.

PT₀ = Productividad del Trabajo Plan.

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

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

SM₁ = Salario Medio Real.

SM₀ = Salario Medio Plan.

Si $R < 1$ es favorable la relación.

Si $R > 1$ es desfavorable la relación.

A partir de la información anterior se puede determinar la relación para el año 2014.

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

$$R = \frac{104.03}{0.9861}$$

$$R = 1.0549$$

1.0549 > 1.000 La relación es desfavorable ya que el Salario Medio se encuentra por encima de la Productividad del Trabajo, lo que demuestra que se está pagando salario sin respaldo productivo por la existencia de plantillas infladas al cierre del año , puesto que el reordenamiento se realizó en el último trimestre.

3.7 - Análisis de la correlación Salario Medio – Productividad con los trabajadores realmente necesarios para 2014.

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 #4 Indicadores económicos.

Indicadores	UM	Plan 2014	Real 2014	%
Fondo de Salario	M.P	277.2	256.5	92.46
Promedio de Trabajadores	Uno	57	53	92.98
Productividad del Trabajo	Peso	4519.3	4456.6	98.61
Salario Medio	Peso	486.3	505.9	104.03
Correlación Salario Medio-Productividad	%			-----

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.

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

$$K = \frac{0.10403}{0.9861}$$

$$K = 0.11$$

$0.11 < 0.82$ 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 y reordenamiento laboral, 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.

CONCLUSIONES:

-En la realización de esta investigación se ha empleado una amplia bibliografía, así como normas y resoluciones que respaldan jurídicamente el tema en cuestión.

-Se pudo comprobar que en la Dirección Provincial de Planificación Física existe una correcta organización del trabajo con la responsabilidad de mantener en cada puesto de trabajo quienes sean realmente necesarios e idóneos para elevar la productividad del trabajo.

-Con la aplicación del reordenamiento laboral se pudo conocer que existían 5 cargos ocupados innecesariamente por trabajadores, demostrándose que la unidad realmente necesita 48 por lo que, al determinar la correlación salario medio – productividad del trabajo para el plan aprobado 2014 la misma resulta favorable.

-Al analizar los sistemas de pago se evidencia que los mismos durante el año 2014 se realizaron sin respaldo productivo pues la relación salario medio - productividad del trabajo se deteriora.

RECOMENDACIONES:

La dirección de la unidad debe capacitar al personal en cuanto al proceso de reordenamiento laboral.

-En la unidad se deben seguir realizando estudios y análisis económicos que le permitan evaluar la fuerza de trabajo y elevar su productividad

-Los indicadores de empleo y salarios de la unidad se deben analizar periódicamente, siendo estos de pleno conocimiento del consejo de dirección para tomar de decisiones correctas.

-Debemos seguir trabajando por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad para poder crecer en el año 2015.

BIBLIOGRAFIA

1. Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el cálculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo en la Industria Azucarera. La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. P.21-29.
2. Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. P 72 – 103.
3. Barranco, F. J. Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación. Madrid, Pirámide – 1993.
4. Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
5. Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial “Félix Varela “, 1999. P 191 – 196.
6. D’ Ángelo Fernández, Ovidio. La Transformación del Carácter y el contenido del trabajo en el socialismo. Economía y Desarrollo No. 59. 1980. P 71 – 112.
7. Figueroa, Víctor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) Septiembre 1996.
8. Ferral Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
13. Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
14. González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.
15. González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
16. Linares Cervela, Luis. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – P. 37 – 50.
17. Lineamientos de la política económica y social de Cuba. VI Congreso del PCC.
18. La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.

19. Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.
20. Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
21. Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. 1988. –P.81 – 96.
22. Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.
23. Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE) Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
24. Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
25. Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
26. Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana) 7 de noviembre de 1997.
27. Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
28. Tablada Pérez, Carlos. El pensamiento económico de Ernesto Che Guevara. La Habana. Ediciones Casa de las Américas.1987.
29. La Ley No 109 que establece el Código de Trabajo aprobado el pasado 12 de junio de 2014 y su Reglamento.
30. La Resolución No. 27 del 2006 establece el Reglamento General sobre la organización del salario. Derogada en sus capítulos I, V y VI y los artículos 8y 9 por el recientemente aprobado Código de Trabajo
31. La Resolución No. 29 del 2006 se estableció mediante el acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 12 de enero del 2006. Derogada en sus capítulos I, II, III; IV, V, VI, VII y IX por el propio Código

32. 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.

33. La Resolución No. 39 del 2004, Reglamento de las formas y sistemas de pago del salario.

34. Decreto Ley No 322 del 31 de julio de 2014.

35. Resolución No. 17 de 2014 del MTSS, regula el sistema de pago por las utilidades.