

Universidad de Sancti Spíritus
“José Martí Pérez”
Filial Universitaria Enrique José Varona
Municipio de Taguasco

TRABAJO DE DIPLOMA

**TÍTULO: Estudio y análisis económico del reordenamiento
laboral en la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus.**




Autora: Danay Hernández García

Tutor: Lic. Eduardo del Sauzal Ramos.

Junio 2012

Pensamiento





“ (...) lo que vale en una Revolución son las grandes verdades, lo que vale en una Revolución no es el interés de un día, sino el interés futuro, el interés eterno de los trabajadores; lo que vale en una Revolución no es lo más cómodo, sino, muchas veces, lo más difícil”.

Che Guevara

Dedicatoria:

A quien supo despertar con su amor y dedicación en mí el deseo y la fuerza para formarme como profesional, llenándome a cada instante

de amor, confianza y esperanzas:

Mi abuela.

A quienes debo gran parte de lo que soy por guiarme por el camino correcto y engendrar en mí la fuerza, la sonrisa y la gloria de

quererlos siempre:

Mis padres.

A quienes llenan mi vida dándole un sentido especial con sus más profundos sentimientos:

Mis hermanos.

A quien es imprescindible para hacer realidad cualquier sueño, compartiendo su alegría y haciendo renacer con su amor mi espíritu:

Mi novio.

A quien me ha permitido formarme y educarme en uno de sus más prestigiosos centro:

La Revolución.

Agradecimientos



Agradecimientos.

- ✚ De forma especial a mi querida abuela por ser la luz y fuente inspiradora en mi vida, y ser el impulso para seguir siempre adelante.*
- ✚ A mis padres por ser mis guías y sentirse orgullosos de mí.*
- ✚ A mis hermanos por apoyarme en todos los momentos.*
- ✚ A mi novio por darme todo el apoyo, la confianza y el amor del mundo.*
- ✚ A mi tutor Eduardo del Sauzal Ramos, por su gran preocupación, dedicación e interés en la realización de este trabajo.*
- ✚ A todos mis familiares, amigos y profesores que confiaron y me apoyaron para lograr mis sueños.*
- ✚ A los compañeros de la empresa que dedicaron parte de su preciado tiempo para la realización de este trabajo.*

A todos

Muchas gracias.

Resumen



RESUMEN:

La siguiente investigación fue realizada en La Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus, teniendo como propósito el estudio y análisis económico del reordenamiento laboral en la misma, mediante la aplicación de modelos de análisis económicos que permitan conocer la composición y estructura de la fuerza de trabajo que posee la fábrica tanto real como necesarias, las causas y efectos de la fluctuación. El estudio se comenzó con una revisión bibliográfica abordando desde los clásicos hasta los momentos actuales, donde se abordó la productividad del trabajo sobre la base del Valor Agregado Bruto y los factores que influyen sobre el mismo, la organización del trabajo y los salarios y los documentos legislativos que se aplican en la empresa. En el capítulo 2 se caracterizó la empresa objeto de la investigación, así como los diferentes métodos de medición de la productividad del trabajo, el Valor Agregado Bruto, las variaciones en el Fondo de Salario y la relación Salario Medio-Productividad del Trabajo, reflejando el nivel de eficiencia en el empleo de este factor de producción. 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 partido y la revolución aprobados en el VI Congreso del PCC "Trabajar por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad".

Indice



	Página
Introducción	1
Capitulo I. Revisión bibliográfica.	6
1.1 Hilo Conductor	6
1.2 Los procesos de disponibilidad laboral.	7
1.2.1 Tratamiento a los trabajadores disponibles.	8
1.3 Reordenamiento de la fuerza laboral, su importancia.	10
1.4 La productividad del trabajo.	12
1.5 La Organización del Trabajo.	13
1.5.1 Componentes que integran el sistema de Organización del Trabajo.	14
1.6 El Salario, elementos que lo componen.	16
1.7 Documentos legislativos.	21
Capitulo II El proceso de reordenamiento laboral en la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus	
2.1 Introducción.	24
2.2 Características generales de la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus	24
2.3 Indicadores esenciales.	27
2.4 Indicaciones para el cálculo de la plantilla.	31
2.5 Métodos por factores para medir la productividad del trabajo.	35
2.6 Influencia de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el VAB.	40
2.7 Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.	43
2.8 Análisis de la relación Salario Medio - Productividad del Trabajo.	45
2.9 Análisis de la correlación Salario Medio – Productividad del Trabajo con los trabajadores realmente necesarios para el 2011.	46
Conclusiones	49
Recomendaciones	50
Bibliografía	51
Anexos	54

Introducción



INTRODUCCIÓN:

Frente a un escenario económico tan complejo como el actual, las líneas generales de la política social de la Revolución Cubana continúan dirigidas hacia tres objetivos de alta prioridad: garantizar el empleo, la salud y la educación, brindando iguales oportunidades de acceso con independencia de extracción social, raza o sexo.

Gracias a esa política no han existido situaciones generalizadas de pobreza extrema o crítica, indigencia o extrema polarización social, lo cual distancia a la Isla de la dramática situación de otros países latinoamericanos.

De lo que ahora se trata es de mantener esos pilares con el máximo de eficiencia, uso racional y óptimo de los recursos, dado a que las limitaciones materiales y financieras obligan a poner fin al despilfarro, al descontrol, las plantillas infladas, al exceso de subsidios y de gratuidades indebidas, entre otros imperativos impostergables.

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

Estudio y análisis económico del reordenamiento laboral en la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus

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.

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.

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.

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.

Como se estableció en años anteriores se continuaran aprobando e introduciendo, de manera gradual medidas para el mejoramiento de la economía en su conjunto, las que podrán incidir en los indicadores de empleo e ingresos que propicien una mayor

eficiencia en la utilización de la fuerza de trabajo y que su retribución se corresponda con el trabajo aportado.

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.

Situación problemática:

El limitado empleo de instrumentos económicos para analizar y evaluar el reordenamiento laboral y las desproporciones entre el salario medio y la productividad que han influido en los indicadores de trabajo y salario y en la eficiencia económica de la entidad objeto de estudio.

Problema científico:

Las limitaciones del análisis económico sobre el reordenamiento laboral y su evaluación influyen en la planificación de la categoría de Trabajo y Salario y los indicadores económicos de la entidad objeto de la investigación.

Objeto de la investigación:

Organización del Trabajo y los Salarios en La Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus

Objetivo general:

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

Objetivos específicos:

- ❖ Efectuar una revisión bibliográfica sobre el tema investigado.
- ❖ Caracterizar la Organización del Trabajo y la política de estimulación en la entidad.
- ❖ Caracterizar los instrumentos económicos que se emplean en la investigación.

- ❖ Analizar el efecto económico del proceso de reordenamiento laboral, y su influencia en la productividad y el salario medio.
- ❖ 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.

Tipo de investigación:

- ❖ Descriptiva.
- ❖ Explicativa.

Métodos:

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

Técnicas aplicadas:

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

- ❖ Identificar y evaluar las principales dificultades que afectan la eficiencia económica por una organización del trabajo no acorde con las condiciones objetivas actuales.
- ❖ Establecer la relación entre la plantilla cubierta, las necesidades reales de los trabajadores y el salario percibido, para lograr que la retribución salarial sea una poderosa herramienta en el incremento de los niveles productivos y de eficiencia económica.
- ❖ Verificar la interrelación de los sistemas de pago y la productividad de los trabajadores.
- ❖ Mejoramiento de las nuevas condiciones laborales sobre la base de la propuesta de las modificaciones a las nuevas formas de organización del trabajo.

Capitulo 1

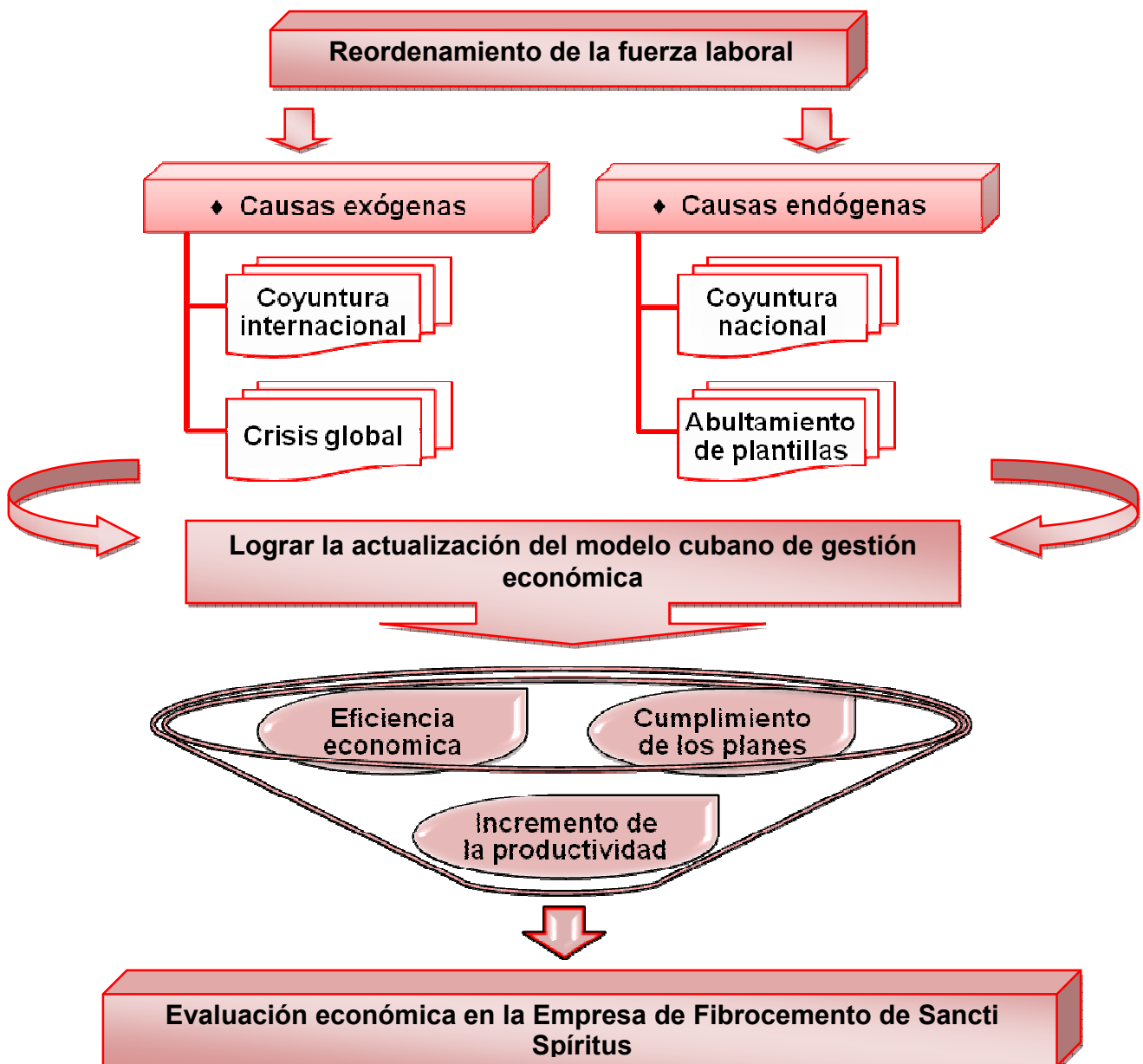


Capítulo I: Revisión bibliográfica

1.1 Hilo Conductor

Para garantizar el análisis bibliográfico de la investigación se elabora un hilo conductor de la estrategia para su construcción, la cual se muestra en la (figura 1.1)

Figura 1.1: Hilo conductor.



Fuente: [Elaboración propia].

1.2 Los procesos de disponibilidad laboral

Emprendedoras medidas halan fuerte y parejo en Cuba hacia otra conquista proletaria, pero esta vez en medio del más profundo proceso laboral de la historia del modelo socialista cubano. La arrancada tuvo como punto de partida la realización de las asambleas de afiliados en cada sección sindical del país, en las cuales se debatió el tema de las plantillas infladas y los conceptos en materia de tratamiento laboral y salarial a los trabajadores que serían declarados disponibles.

Entre los aseguramientos figuraron discursos, normas, procedimientos, cartas circulares, seminarios a dirigentes sindicales y cuadros administrativos. En resumen, las condiciones indispensables para comenzar a plantar, las primeras semillas del reordenamiento laboral, el mismo constituye una medida encaminada a recuperar la eficiencia y la disciplina en los colectivos de trabajadores, bajo el principio de idoneidad demostrada y el mejor derecho.

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.

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.

El éxito de estos procesos de disponibilidad laboral dependerá en buena medida del aseguramiento político que se debe acometer, bajo la dirección del propio Partido y con la activa participación de la Central de Trabajadores de Cuba (CTC) y sus

organizaciones sindicales; al tiempo que es preciso conformar un clímax de transparencia y diálogo donde prime la información oportuna y diáfana a los trabajadores, en el cual las decisiones sean colegiadas adecuadamente y se creen las condiciones organizativas requeridas.

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



Fuente: [Elaboración propia].

Como se conoce, el proceso continúa de forma ordenada, rectificando insuficiencias y capacitando más a sus ejecutores inmediatos, por eso, no debe importunarse ni con látigo, ni con aguijón llámese conflictos laborales a la pareja integrada por la idoneidad demostrada y el reordenamiento laboral, para que esta siga emprendiendo, con sus buenas intenciones, una tarea vital para la subsistencia de las conquistas de la Revolución que es la actualización del modelo cubano de gestión económica.

1.2.1 Tratamiento a los trabajadores disponibles.

La Revolución no dejará a nadie desamparado, luchará por crear las condiciones para que todos los cubanos tengan empleos dignos, pero no se trata de que el Estado se encargue de ubicar a cada uno tras varias ofertas laborales. Los primeros

interesados en encontrar un trabajo socialmente útil deben ser los propios ciudadanos.

En el marco de la actual política económica, en el estado cubano comienzan a desprenderse de un conjunto de tratamientos paternalistas que, ha través de los años han sustentado la idea de que Cuba es el único país del mundo donde se puede vivir sin trabajar.

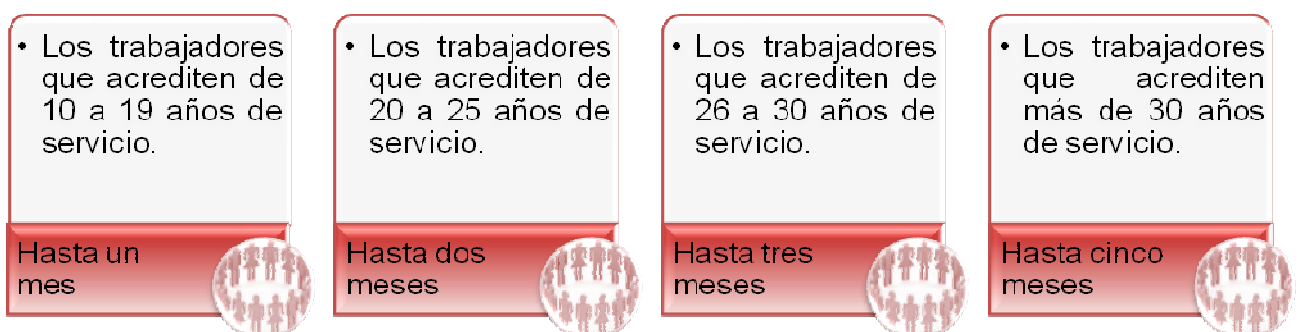
Como es lógico, este proceso requiere de un reordenamiento en las actuales plantillas de las entidades laborales; lo cual implica que determinados puestos de trabajos no sean necesarios y por tanto, un grupo de trabajadores pasen a ser disponibles.

A pesar de esta realidad, el estado mantiene el propósito de conservar ciertas protecciones a quienes sean afectados por la reducción de plantillas. Si el trabajador declarado disponible no pudiera ser reubicado, cobra como garantía salarial – entiéndase también protección económica,– el equivalente al 100% de su salario básico durante un mes.

Asimismo, se regula una protección económica adicional equivalente al 60 % del salario básico mensual en correspondencia con los años de servicio acumulados por el trabajador.

Según lo legislado esta garantía se establece de la siguiente forma en la figura 1.3.

Figura 1.3. Tratamiento a los trabajadores disponibles en el sector estatal.



Fuente: [Elaboración propia].

El salario del trabajador se ajusta al establecido para la plaza que pasa a ocupar. No se podrá dejar a un trabajador disponible sin ubicación en la entidad laboral, existiendo plazas vacantes en la plantilla de la misma, para la cual el trabajador reúne todos los requisitos establecidos en los calificadores de cargos y ocupación aprobados por el MTSS.

De persistir la imposibilidad del trabajador para incorporarse al empleo, este puede solicitar excepcionalmente, ante el Director municipal de Trabajo, una protección económica temporal por la asistencia social. Para su concesión, se tiene en cuenta la composición e ingresos del núcleo familiar y se aprueba por el Consejo de Administración Municipal.

Es importante ofrecer a los trabajadores información clara y oportuna para lo cual se precisa del apoyo de los sindicatos con sus cuadros de dirección a la vanguardia. Nadie se imagine que está exento de participación: los cambios competen a toda la sociedad y requieren del esfuerzo de cada uno de nosotros.

1.3 Reordenamiento de la fuerza laboral, su importancia.

El reordenamiento de la fuerza laboral, parte imprescindible de la actualización del modelo económico cubano, tiene como objetivo brindar a los trabajadores la posibilidad de ser verdaderamente útiles en el desempeño de su labor en bien de toda la sociedad, y no a medias o de forma engañosa e ineficiente como ha ocurrido con las llamadas “plantillas infladas”.

Para garantizar el ordenamiento de tan complejos procesos, se adoptarán las medidas que permitan el ajuste de plantillas infladas desarrollando 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.

Son sujetos a este proceso:

- ❖ Los trabajadores que se encuentran contratados por tiempo indeterminado para labores continuas o cíclicas, los designados, incluyendo a dirigentes y funcionarios, que resulten declarados disponibles como consecuencia de la amortización de

plazas en las plantillas de cargos y ocupaciones de las entidades empresariales en las que laboran. Se incluyen además, aquellos trabajadores que, aún cuando su relación laboral es de carácter permanente, el tipo de contrato que tienen suscrito es por tiempo determinado.

- ❖ Los adiestrados que culminaron el período de servicio social y el del adiestramiento prorrogado a 3 años, y se mantuvieron como adiestrados en espera del proceso de disponibilidad laboral.
- ❖ Los contratos por ejecución de trabajo u obra, se mantendrán suscritos hasta el momento en que se concluyan los trabajos u obras que dieron lugar a dichos contratos.
- ❖ Los contratos determinados por sustitución temporal de los trabajadores titulares de las plazas, que tenga suscritos la entidad laboral, serán cancelados 5 días posteriores a la fecha en que se haya programado la notificación de disponibilidad laboral a los trabajadores de la entidad, para lo cual la administración comunicará por escrito al trabajador contratado la terminación del mismo, 10 días antes de dicha fecha.
- ❖ Los contratos determinados por necesidad de los servicios, serán cancelados 5 días posteriores a la fecha en que se haya programado la notificación de disponibilidad laboral a los trabajadores de la entidad, para lo cual la administración comunicará por escrito al trabajador contratado la terminación del mismo, 10 días antes de dicha fecha.
- ❖ Las oportunidades de empleo temporal planteadas en los puntos 3 y 4 serán utilizadas para la reubicación temporal de los trabajadores disponibles de la entidad o de entidades del turismo en el territorio, a los que no haya sido posible reubicar de forma definitiva.
- ❖ Se exceptúa de lo anterior a los trabajadores contratados por tiempo determinado por necesidad de los servicios en la actividad de seguridad y protección, cuyos contratos pudieran ser cancelados únicamente en el momento en que se disponga de trabajadores disponibles capacitados como agentes de seguridad y protección.

Este tema tiene una importancia estratégica, ya que el reordenamiento de la fuerza 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.

1.4 La productividad del trabajo.

Según Lenin "... la productividad del trabajo es, en última instancia, lo más decisivo para el triunfo del nuevo régimen social. El capitalismo consiguió una productividad del trabajo desconocida bajo el feudalismo. El capitalismo podrá ser y será definitivamente derrotado porque el socialismo logra una nueva productividad mucha más alta". ⁽¹⁾

Por ello, la supremacía de la propiedad socialista sobre los medios de producción establece el aumento invariable de la productividad del trabajo social; cuanto más elevada es la productividad social del trabajo, tanto mayor es el Producto Interno Bruto (PIB), tanto más íntegramente se asegura el bienestar y el desarrollo universal de los miembros de la sociedad. Estos objetivos de causa y efecto forman la ley del crecimiento invariable de la productividad del trabajo social en la sociedad socialista.

A lo largo del tiempo, la productividad ha estado estrechamente vinculada con el ser humano, con sus actividades y con sus resultados, aunque expresada (medida a partir de indicadores) de forma diferente; su evolución ha sido y es causa y al mismo tiempo efecto de las variaciones experimentadas en la relación entre el productor y el cliente.

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.

Como fue expresado anteriormente, el incremento de la productividad del trabajo constituye la fuente inagotable e ilimitada para el aumento de la producción de los bienes y servicios que se requieren para satisfacer las necesidades de la población, razón por la cual el análisis de las vías para el aumento de la productividad es objetivo primordial de todas nuestras empresas.

1.5 La Organización del Trabajo.

La organización del trabajo es definida por Marrero 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.”

Figuroa(1996) en cuanto la dinámica de la organización del trabajo plantea que: “ La OCT se basa en los logros de la ciencia y la experiencia de vanguardia y su implantación sistemática en la producción permite la mejor vinculación de la técnica y el hombre con el proceso único de producción, el aprovechamiento más eficiente de los recursos laborales y materiales y el crecimiento constante de la productividad del trabajo, contribuyendo a la salud del hombre y a la gradual transformación del trabajo en la primera necesidad vital.

La OCT lo conforman varios elementos:

- ❖ La división y cooperación del trabajo.
- ❖ Los métodos y procedimientos de trabajo.
- ❖ La organización y servicios de los puestos de trabajo.
- ❖ Las condiciones y regímenes de trabajo y descanso.
- ❖ La disciplina del trabajo.
- ❖ Normación del trabajo.
- ❖ Organización de los salarios.

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

El primer y más importante criterio para jugar el acierto de la organización de trabajo va a ser sin duda su eficacia, para así aprovechar al máximo los recursos y lograr una producción mejor con el mínimo de los insumos.

A modo general los argumentos económicos gozarán constantemente un peso decisivo en la elevación de un sistema apropiado de organización del trabajo, lógicamente se preferirá los principios y soluciones que admitan a la vez acrecentar la eficacia y ofrecer a los trabajadores conjuntos tareas más significativas.

1.5.1 Componentes que integran el sistema de Organización del Trabajo.

La Organización del Trabajo en las entidades laborales integra a los Recursos Humanos con la tecnología, los medios de trabajo y los materiales, mediante el conjunto de métodos y procedimientos que se aplican para trabajar con niveles adecuados de seguridad y salud, asegurar la calidad del producto o del servicio prestado y el cumplimiento de los requisitos ergonómicos y ambientales establecidos.

Los Estudios de Organización del Trabajo se basan en los principios siguientes:

- a) Integralidad, al considerar todos los recursos humanos, materiales y financieros con que cuenta la entidad;

- b) Sistemática, en la búsqueda permanente de las reservas de productividad y de la elevación de la eficiencia en cada uno de los procesos que realiza la entidad;
- c) Participación activa de los trabajadores en el diseño de las medidas y su control aportando sus experiencias y sugerencias.

La Organización del Trabajo exige una labor sistemática y permanente de estudio y análisis de las distintas actividades del proceso de producción o servicios, para su perfeccionamiento, aún cuando se hayan obtenido resultados superiores, por lo que cada entidad tiene que elaborar y aplicar una estrategia que conciba la detección de los problemas existentes, identificar las reservas, las soluciones e instrumentar los planes de acción correspondientes para perfeccionar los procesos de trabajo.

Los Estudios de Organización del Trabajo se realizan con la participación activa de los trabajadores a quienes se les incentiva para que aporten sus conocimientos y experiencias de cómo organizar mejor el trabajo. Las entidades aplican métodos participativos en correspondencia con las características de cada colectivo laboral.

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.

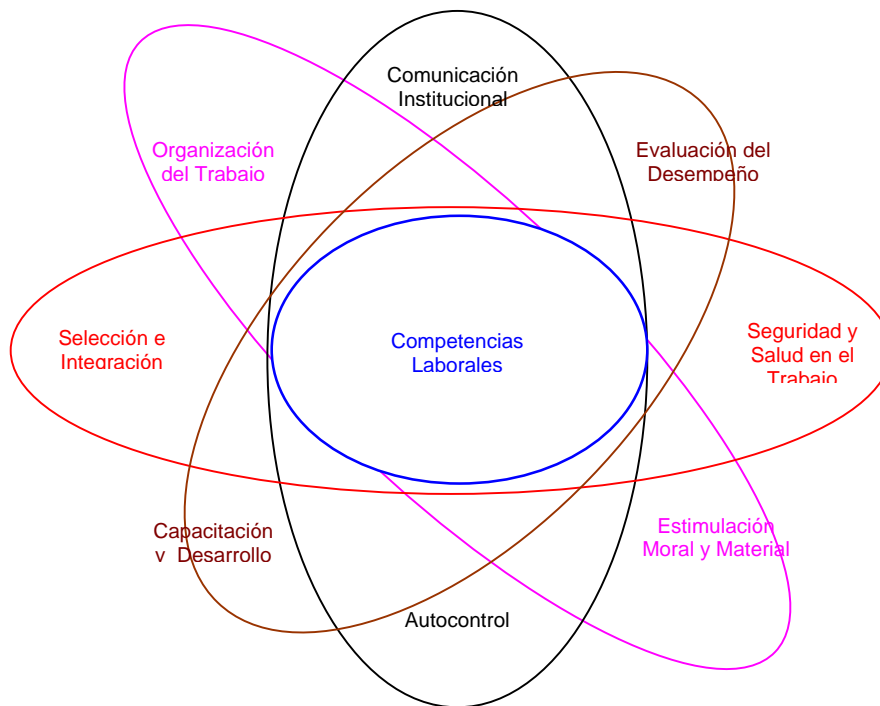
Existen elementos que están directamente atados con los factores que intervienen en el trabajo, estos son:

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

En la actualidad se utilizan otros aspectos para evaluar 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 1.4: Esquema del diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos.



Fuente:[Familia, NC 3000, 3001,3002].

1.6 El Salario, elementos que lo componen.

El salario constituye la forma principal de retribución por el trabajo y es uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, por lo que se requieren formas organizativas que permitan cumplir el principio de distribución socialista “de cada cual, según su capacidad; a cada cual, según su trabajo”, en correspondencia con los cambios que se producen en la naturaleza y características del trabajo.

El salario esta compuesto por los siguientes elemento:

Salario escala: es el pago por complejidad y responsabilidad aprobado para cada ocupación o cargo, según el grupo de la escala salarial vigente.

Pagos adicionales: Son los pagos por trabajar en condiciones laborales anormales, nocturnidad, albergamiento, rotación de turnos, altura; los aprobados centralmente por el Gobierno por conceptos de antigüedad, interés económico y social, pagos por maestrías y doctorados, pago adicional por aplicar el Perfeccionamiento Empresarial, otros pagos adicionales por factores extra-calificatorios y otros que se decidan por el Gobierno.

Pagos por resultados: son los que se realizan teniendo en cuenta los niveles de cumplimiento de los indicadores establecidos en los sistemas de pago en cualquiera de sus modalidades. En correspondencia con los resultados alcanzados se obtiene un salario que puede ser igual, superior o inferior al salario de la escala más los incrementos debidamente aprobados y que procedan, según el tiempo real trabajado.

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. Como medio de estimulación de valiosos resultados de producción, el salario va a experimentar la acción de las leyes del desarrollo planificado proporcional de la economía nacional, del aumento constante de la productividad del trabajo y de la ley del valor.

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

- ❖ Calificadores.
- ❖ Escala.
- ❖ La tarifa.
- ❖ Formas de pago.

1. **Calificadores:** Son los que clasifican los diferentes puestos de trabajo, ubicándolos así en los grupos de escala según su calificación. Por lo que los calificadores sirven para la evaluación correcta de la calificación de los trabajos y para confeccionar los programas de preparación y elevación de la calificación de los trabajadores.
2. **Escala:** Es el elemento a través del cual se fijan los distintos grados de complejidad de los trabajos que son efectuados al nivel de toda la economía nacional. La escala es el elemento a través del cual se establecen los distintos grados de complejidad de los trabajos que se efectúan al nivel de toda la economía y se establece la relación cuantitativa existente entre estos. Pudiéramos decir que la escala es el patrón que nos sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su complejidad.
3. **Las tarifas:** Son el elemento del sistema salarial por razón del cual se determina el monto de dinero que al trabajador le corresponde recibir en un tiempo determinado por realizar una labor determinada, estando su nivel general condicionado por las posibilidades económicas que el país tenga en cada momento. La tarifa va a determinar la magnitud de la retribución del trabajo por una unidad de tiempo de todas las categorías de los trabajadores, puede ser horaria, diaria y mensual.
Las tarifas valen de medio para diferenciar y regular los distintos rangos salariales de las ocupaciones en dependencia de las condiciones en que se desarrollan y su complejidad.

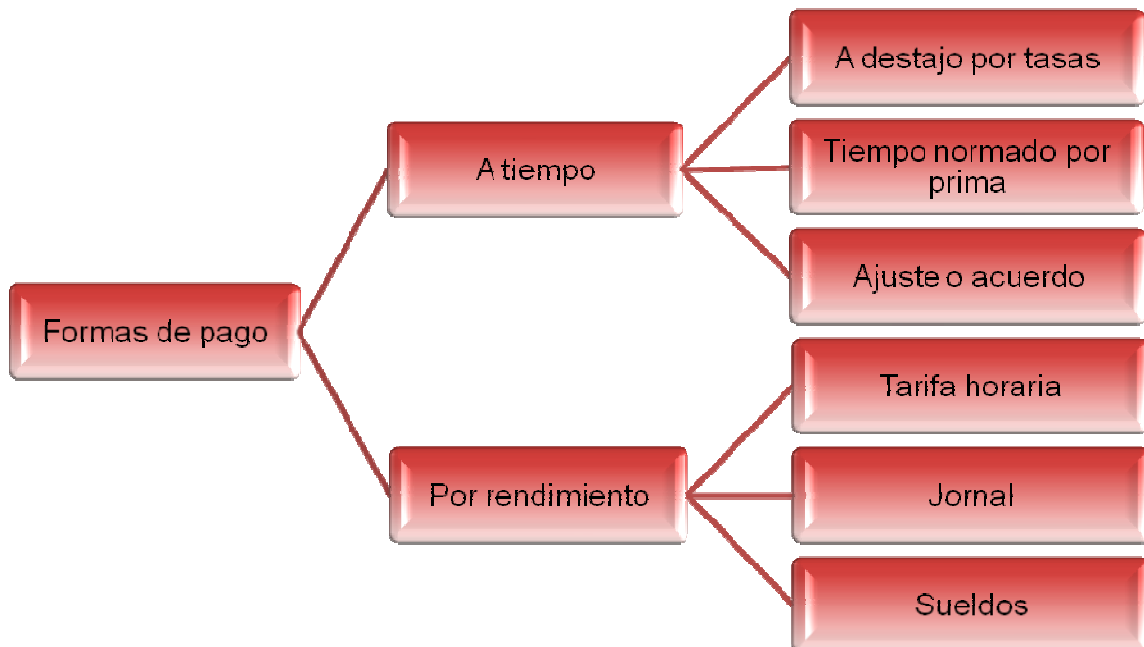
Tipos de tarifas:

- Tarifas de escala.
 - Tarifa básica.
4. **Formas de pago:** Las formas de pago son el elemento del sistema salarial a través del cual se va a fijar la retribución que el trabajador debe recibir en

dependencia del cumplimiento de una labor dada calculándose esta por los resultados de la fuerza laboral o por el tiempo invertido.

- 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.

Figura 1.5: Formas de pago.



Fuente: [Elaboración propia].

Las empresas que aplican el Perfeccionamiento Empresarial emplearán como única forma de pago, el pago del salario por los resultados reales de la producción y los servicios. Se podrá utilizar la forma de pago a tiempo sólo en situaciones excepcionales, las que serán aprobadas por el Grupo Gubernamental.

El resto de las empresas como regla, aplican sistemas de pago por resultados a todos sus trabajadores, incluyendo también a sus dirigentes.

Las empresas, grupos empresariales y uniones, donde estén creadas las condiciones para ello, prioritariamente aplicarán sistemas de pago a destajo, vinculados a indicadores directos a la producción y los servicios o a indicadores específicos de la producción o la prestación de los servicios que ejecutan. Alcanza gran importancia para la empresa, el empleo racional y eficiente del trabajo vivo, garantizando el movimiento de los medios de producción y los objetos de trabajo en su transformación, junto con los restantes factores de la producción.

En “El Pensamiento Económico de Ernesto Che Guevara”, Tablada (1987) plantea: “Los asuntos relacionados con el salario, la organización, la normación del trabajo y las formas de pago son aspectos de fundamental importancia en la conjunta de todos los elementos que intervienen en la economía”. Es por ello que refleja todo el proceso emprendido por el Comandante Che Guevara desde (1962) apoyándose en el Ministerio de Industrias, el Ministerio del Trabajo, profundamente vinculado a la creación de un sistema salarial, que debía conllevar a estimular los obreros, aumentar su nivel técnico-cultural y de este modo, incrementar el desarrollo de nuestro pueblo.

Los elementos componentes del sistema confeccionado bajo la dirección del guerrillero heroico, Tablada (1987), pueden resumirse en los siguientes puntos:

- ❖ La escala salarial.
- ❖ Los calificadores de ocupación.
- ❖ Las tarifas.
- ❖ Las normas del trabajo.
- ❖ Las formas y sistemas de pago.

Él pensaba que el sistema salarial que se implantaría debía concordar con el sistema de organización y normación del trabajo, y así componer uno de los planes primordiales en que se asentará este último. Con esta escala salarial se introducía el principio de distribución socialista con arreglo a la calidad y cantidad del trabajo, al instaurar los diferentes grados de complicación de los servicios para el país.

Este método fue utilizado por Marx en El Capital al indagar el precio de la fuerza de trabajo, norma de ganancia, la plusvalía, etc.

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

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

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

En el V Congreso del PCC, en la Resolución Económica, se plantea que en el futuro y según la situación económica de cada rama o actividad se irá logrando la recuperación y el despliegue productivo que se requiere; el salario deberá irse convirtiendo cada vez más en la vía para obtener la complacencia de las necesidades personales y familiares.

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

Principales resoluciones que deroga

- ❖ Resolución 10 de 2004: disponibles de empresas y grupos que aplican el perfeccionamiento empresarial.
- ❖ Resolución 8 de 2005: inciso “e” del art. 2, inciso “c” del art. 51, art. 52. arts. desde el 134 al 172 y el anexo.

Conclusiones del capítulo.

- ❖ Se abordó la importancia de los procesos de disponibilidad laboral dentro de ello el reordenamiento de la fuerza de trabajo y la política a aplicar a los trabajadores disponibles.
- ❖ Se evidencia que es necesario emplear con racionalidad la fuerza de trabajo para contribuir al incremento de la productividad y la eficiencia, así como, al fortalecimiento de la disciplina y el papel del trabajo.
- ❖ Se relacionan las resoluciones vigentes y aplicables para lograr un estudio detallado y completo del reordenamiento laboral.

Capitulo II



Capítulo II El Proceso de reordenamiento laboral en la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus.

2.1 Introducción.

Este capítulo tiene como objetivo principal dar respuesta al problema científico expuesto en la introducción de esta investigación. En base a ello se analiza como el exceso de trabajadores afecta la productividad del trabajo en la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus.

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

2.2 Características generales de la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus.


El día 22 de junio de 1995 el Ministerio de Economía y Planificación autorizó la creación mediante Resolución No. 70 de la productora de Asbesto Cemento de Sancti-Spíritus y ese mismo año el día 29 de Septiembre el entonces Ministerio de la Industria de Materiales de la Construcción, mediante Resolución No. 31 creó con personalidad jurídica propia la figura organizativa denominada genéricamente: Unidad Básica Económica Productora de Asbesto Cemento de Sancti-Spíritus, con domicilio legal en el poblado de Siguaney, municipio de Taguasco de la Provincia de Sancti-Spíritus, incorporándose de esta forma la producción de tejas acanaladas al ámbito productivo de la provincia. Posteriormente mediante Resolución Ministerial No 188 de fecha 25 de Marzo del 2002 del Ministro de la Construcción se crea la Empresa de Fibrocemento de Sancti-Spíritus, a partir de la conversión de la Organización Económica Estatal Productora de Asbesto Cemento Sancti-Spíritus, esta empresa se creó con el objeto social consistente en la producción y comercialización de tejas acanaladas de Asbesto Cemento de tipo OM-40 para cubiertas y de productos moldeados como son Tanques de diferentes capacidades, Tejones, Caballetes, Láminas Lisas, Balaustres entre otros. Recientemente se montó una línea de Poliespuma para la producción de bovedillas destinadas a la

construcción de viviendas, siendo todas sus producciones comercializadas en el mercado interno, tanto en MN como en CUC, con el propósito fundamental de desarrollar el proceso constructivo y turístico del país. Se prestará además servicios de alquiler de transporte a terceros, asistencia técnica en obras directamente o en colaboración con terceros, organizando, asegurando y dirigiendo los servicios de posventa, Asistencia Técnica y llave en mano, asociados a las producciones que vende la Empresa.

Por Acuerdo No.4791 de fecha 16 de Mayo de 2003, se autoriza la aplicación del Sistema de Perfeccionamiento Empresarial en la entidad, el cual ha permitido un incremento de sus niveles de producción el que ha beneficiado a los trabajadores en sentido general.

En el año 2007 se le otorgó a la empresa de Certificación del Sistema de Gestión de la Calidad según las Norma NC-ISO 9001:2001 con alcance a la producción de láminas acanaladas OM 40 y productos moldeados de fibrocemento, ampliándose el alcance del Sistema de Gestión de la Calidad a la línea de poliespuma, mediante Certificado emitido por ONN en fecha 1 de noviembre de 2010 y válido hasta el 1ro de noviembre de 2013.

Figura. 2.1 Identificación del Contribuyente.

Distintivo de La Empresa.	Forma Abreviada.	Código REUP.	Número de Identificación Tributaria (NIT).
	Fibros S.S	126-0-5262	01000707674

Fuente: [Elaboración propia].

La estructura productiva está compuesta por tres Líneas de Producción, la de Tejas con una capacidad productiva de 260 u/h equivalentes a 0.514 mm² de superficie de techos. Los surtidos elaborados en la misma son de tejas acanaladas del tipo de OM-

16 cuenta además con una línea de productos moldeados de asbesto cemento que produce Tanques de variadas capacidades, tejonos, balaustres, láminas lisas y otros productos moldeados y la línea de poli espuma. La estructura de la entidad se encuentra diseñada con cuatro UEB e igual número de direcciones.

Figura 2.2: Estructura de La Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus.

No.	Establecimientos	Promedio Trabajadores
1	Dirección General	8
2	Dirección Contabilidad y Finanzas	11
3	Dirección de Desarrollo	6
4	Dirección de Recursos Humanos	10
5	UEB Combinado de Fibrocemento	156
6	UEB Taller de Mantenimiento Industrial	51
7	UEB Base Comercializadora y de Transporte	25
8	UEB Unidad de Tejas Infinitas	115
	TOTAL	382

Fuente: [Elaboración propia].

Misión de la Empresa:

Lograr que nuestras producciones de elementos de fibrocemento y poliestireno expandido sean codiciadas en todos los mercados por su calidad y pronta entrega.

Visión de la Empresa:

Somos una empresa con productos competitivos y una alta calidad e imagen corporativa reconocida, un colectivo de trabajadores altamente calificados y un sistema de calidad certificada, con un alto nivel de informatización, con una sólida infraestructura tecnológica, que proporciona la obtención de producciones limpias y un colectivo altamente estimulado.

Principales logros:

1. Atención al hombre.
2. Diversificación de las producciones.
3. Adquisición de medios informáticos.
4. Sustitución de hasta un 3 % de Asbesto por Celulosa.
5. Incremento de las ventas en moneda libremente convertible.
6. Alto nivel de preparación científico técnico.
7. Alto movimiento de innovadores y racionalizadores.
8. Actividad contable capaz de reflejar la realidad financiera.

Principales cambios:

1. Aplicación del método de dirección colectiva.
2. Introducción de nuevos métodos y estilos de dirección.
3. Intercambios de experiencias con otras empresas dentro de Grupo Perdurit.
4. Aumento de la exigencia a los cuadros. (Evaluación por resultados)
5. Mayor interacción entre los diferentes factores del centro.
6. Uso racional de los recursos humanos y materiales.

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

$$\text{Valor Agregado de la Producción} = \text{Valor de la Producción Bruta o Total} \\ - (\text{Consumo material} + \text{Servicios recibidos})$$

Producción Bruta: Es igual (=) Al Valor a precio de venta de los productos terminados en el período (vendidos o aún almacenados) + Costo de Producción en Proceso; no incluye en este último las producciones para insumo y los productos

intermedios, salvo que ambos tengan un peso significativo en la actividad de la empresa, tanto calculados en la etapa del Plan como en el Real.

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

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

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

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

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

En el indicador otros ingresos monetarios se detallará de forma independiente lo que corresponda a sistema de estímulo cuya cuantía se pueda prever, tal es el caso de

por cientos sobre ventas, utilidades, entre otros. De igual forma se argumentaran todas las desviaciones que se presenten al analizar los indicadores de eficiencia de la categoría. Las tareas específicas a realizar en esta categoría del plan serán normadas a través del procedimiento y calendario que emita el Ministerio de Economía y Planificación.

2.4 Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

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.

Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

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

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

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

Donde:

N = Número de trabajadores técnicos o administrativos necesarios.

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

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

Carga de trabajo. (Ver Anexo No. 2)

Para determinar la carga de trabajo de un trabajador se debe conocer el conjunto de tareas que deben ser realizadas por el, así como su frecuencia y el tiempo que consume en las mismas.

También se comienza por precisar, cargo por cargo, las diferentes 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.

Por tanto, la precisión con que se pueda determinar la carga de trabajo está en dependencia de la precisión con que se pueda determinar la frecuencia de ejecución en las tareas eventuales y la precisión con que se pueda determinar el tiempo de realización, tanto en las periódicas como en las eventuales.

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.

✓ **Determinación de la carga de trabajo en la Empresa.**

No	Establecimientos	Periódica	Eventual	Imprevistos	Tiempo que se consume
1	Dirección General	2.2	2.0		4.2
2	Dirección Contabilidad y Finanzas	3.1	1.8		4.9
3	Dirección de Desarrollo	2	1.1		3.1
4	Dirección de Recursos Humanos	3	2.2		5.2
5	UEB Combinado de Fibrocemento	60.8	7.1		67.9
6	UEB Taller de Mantenimiento Industrial	15.5	8.2		23.7
7	UEB Base Comercializadora y de Transporte	9.1	2.3		11.4
8	UEB Unidad de Tejas Infinitas	41.5	10.6		52.1
	TOTAL				172.5

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

$$Qt = 382 \cdot 172.5 \cdot 11$$

$$Qt = 724845.00$$

✓ **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) - 7 (días feriados o de conmemoración nacional) - 52 (domingos) - 26 (sábados no laborales) - 24 (días de vacaciones) = 256 días = 2 048 horas.

✓ **Determinación de los trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual, para el 2012 de la Empresa de Fibrocemento de Sancti-Spíritus.**

$$N_{12} = \frac{Q}{Ft}$$

$$N_{12} = \frac{724845 .0}{2048 .0}$$

$$N_{12} = 354$$

Como se evidencia se necesitan 354 trabajadores según la carga de trabajo anual y garantizar el ordenamiento de tan complejo proceso. Con ello, se elimina la existencia de plantillas infladas y se erradica la carga de trabajo anual menor a 190.6 horas mensuales, siguiendo el principio de la idoneidad demostrada y distribución Socialista, “De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”, eliminando tratamientos paternalistas y estimulando la necesidad de trabajar reduciendo los gastos de la economía y del Presupuesto del Estado. Se tendrá en cuenta para la nueva plantilla 2012 no deteriorar el gasto de salario por peso de valor agregado, relación y correlación salario medio-productividad del trabajo.

En la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus siguiendo las indicaciones establecidas procedió a congelar en la plantilla las plazas vacantes que no resultaran imprescindibles para el cumplimiento de los planes de producción, cumpliendo todas las formalidades y realizado los análisis de carga y capacidad

fuera posible dar ubicación a los trabajadores que sus plazas fueron amortizadas por esa razón en otras tareas dentro de la entidad y se cumpliera así con los parámetros establecidos por el organismo y el MTSS.

Establecimientos	Cantidad	Plazas que se amortizan
Dirección General	4 2 1	•Oficial Operativo de guardia. •Jefes de operaciones •Técnico en seguridad y protección.
Dirección de Contabilidad y Finanzas	2 1	•Técnico "A" en gestión económica Chofer "D"
Dirección de Desarrollo	1 1 1	•Especialista "C" en gestión documental •Especialista "C" en gestión de la calidad •Chofer "D"
Dirección de Recursos Humanos	2	•Técnico "A" en gestión de los recursos humanos
UEB Base Comercializadora y Transporte	1 1 1 1	•Especialista "C" comercial •Técnico en Abastecimiento Técnico Material. •Chofer "D" •Dependiente en almacén •Gestor promotor de ventas "C"
UEB Taller de Mantenimiento Industrial	1 1 1	•Chofer "D" •Técnico "A" en mantenimiento mecánico •Técnico en metrología
UEB Tejas Infinitas	1 2 2	•Chequeador de parqueos •Jefe de turnos •Agentes de Seguridad y Protección
Total de plazas amortizadas	28	

2.5 Método por factores para medir 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 para cumplir el volumen de producción planificado con la productividad del trabajo del año base en la Empresa De Fibrocemento de Sancti Spíritus.**

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

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

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 Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus**

$$\Delta Pti = \frac{Ai}{Np \cdot \sum_{I=1}^n Ai}$$

Donde:

ΔPti = 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.

$$\Delta PT_i = \frac{A_i}{N_p \cdot \sum_{I=1}^n A_i}$$

✓ **Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo, en la Fibras S.S**

Donde:

ΔPT_i = 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.**

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

✓ **Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado, en la Fibras S.S.**

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

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

Donde:

T_x: Número de trabajadores realmente necesario.

A partir de los datos facilitados por la empresa para los años 2010, 2011 (Anexo #3), 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 Fibrocemento de Sancti Spíritus.

Tabla # 1 Indicadores económicos seleccionados.

Indicadores.	UM	2010	2011		Variac.	%	2012
		Real	Plan	Real	R ₁₁ /P ₁₁	R ₁₁ /P ₁₁	Plan
Valor Agregado Bruto.	M.P	3883.8	4915.9	4428.2	(487.7)	90.08	5125.0
Promedio de Trabajadores.	UNO	406	393	382	(11)	97.20	354
Productividad del Trabajo.	PESO	9566.0	12509.0	11592.0	(917)	92.67	13040.7

Fuente: [Modelo Presupuesto]

Según estudios realizados se manifiesta que se pueden ahorrar 28 trabajadores en la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus (15 en la Dirección Empresa (A1) y 13 entre los diferentes establecimientos (A2)

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 (Real11/Plan11) ya que como se aprecia en la Tabla # 1 la misma se encuentra con deterioro.**

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

$$Np_{11} = \frac{4428200}{125090}$$

$$Np_{11} = 354$$

Se corrobora que los trabajadores realmente necesarios tanto por carga de trabajo anual como para cumplimiento de la productividad del trabajo real respecto al plan 2011 arrojan el mismo número verificándose la necesidad de un redimensionamiento laboral en las distintas instalaciones pues la empresa pudo haber obtenido la productividad del plan 2011 con 28 trabajadores menos demostrando la existencia de plantillas infladas.

$$PT_{11} = \frac{VAB_{11}}{Tb}$$

$$PT_{11} = \frac{4428200}{354}$$

$$PT_{11} = 12509.0$$

Esto confirma que de aplicarse el proceso de redimensionamiento en la fuerza laboral el cumplimiento de la productividad Real respecto al plan 2011 no se encontraría en deterioro pues con los 354 trabajadores la misma arroja un cumplimiento del 100%

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

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

$$\Delta PT_2 = \frac{13}{326} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = \frac{15}{354 - (15 + 13)} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = 0.04$$

$$\Delta PT_1 = \frac{15}{326} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = 4\%$$

$$\Delta PT_1 = 0.05\%$$

$$\Delta PT_1 = 5\%$$

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

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

$$\Delta PTt = 5 + 4$$

$$\Delta PTt = 9 \%$$

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

$$\Delta PTt = \frac{28}{326} \cdot 100$$

$$\Delta PTt = 0.09$$

$$\Delta PTt = 9 \%$$

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.

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.

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	4915.9	4428.2	(487.7)	90.08
2	Fondo de Salario		M.P	2340.0	2341.8	1.80	100.08
3	Promedio de Trabajadores		Uno	393	382	(11)	97.20
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	12509.0	11592.0	(917.0)	86.91
5	Salario Medio	2/3	Peso	496.2	510.9	14.7	102.96
6	Relación Salario Medio — Productividad	5/4	%	--	--	--	118.47

Fuente: [Modelo costos y finanzas].

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

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

Donde:

ΔVAB = Variación del Valor Agregado Bruto.

ΔPT = Variación de la Productividad del Trabajo.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

ΔPT_0 = Productividad del Trabajo en el Periodo Base (Plan).

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

Se debe determinar las variaciones:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

Sustitución:

$$\Delta VAB = ((-917) \cdot 393) + (-11 \cdot 12509) + ((-917) \cdot (-11))$$

$$\Delta VAB = (-360381) + (-137599) + 10087$$

$$\Delta VAB = (487.7) \text{ M.P}$$

Se aprecia un deterioro del VAB Real 2011 respecto al Plan de (487.7) MP, debido a que se esta pagando mas salario que el planificado,

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

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

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

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

Análisis de la variación del Fondo de Salario

☞ Análisis Absoluto del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

Donde:

FSr: Fondo de Salario Real.

FSp: Fondo de Salario Plan.

Esta variación se expresa en peso.

✓ Análisis relativo del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

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

Se expresa en peso.

✓ Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta SM = SMr - SMp$$

Donde:

SMr: Salario Medio Real.

SMp: Salario Medio Plan.

Se expresa en por ciento.

✓ Análisis Relativo del Salario Medio.

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

Esta variación se expresa en por ciento.

✓ Análisis de la variación del promedio de trabajadores.

$$\Delta T = Tr - Tp$$

Donde:

Tr Promedio de trabajadores real.

Tp Promedio de trabajadores plan.

Esta variación se expresa en unidades.

Análisis de la variación del Fondo de Salario.

Para el análisis se parte de la siguiente expresión, tomando en cuenta los datos reflejados (ver Anexo No.4)

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

Donde:

ΔFS = Variación del Fondo de Salario.

ΔSM = Variación del Salario Medio.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

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

Sustituyendo para obtener ΔFS al cierre de diciembre 2011:

$$\Delta FS = \{[(496.2 \cdot 393) - (510.9 \cdot 382)] * 12\} / 1000$$

$$\Delta FS = [(195006.6 - 195163.80) * 12] / 1000$$

$$\Delta FS = (1.8) MP$$

Como se puede apreciar en el análisis anterior, la variación del Fondo de Salario estuvo motivada fundamentalmente por la variación del salario medio desfavorablemente, porque por una reducción del promedio de trabajadores el Fondo de Salario aumento por encima de lo planificado.

2.8 - 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:

Estudio y análisis económico del reordenamiento laboral en la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spíritus

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 2011.

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

$$R = \frac{1.0296}{0.9267}$$

$$R = 1.111$$

$1.111 > 1.000$ 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 sin respaldo material por la existencia de plantillas infladas.

2.9 - Análisis de la correlación Salario Medio – Productividad del Trabajo con los trabajadores realmente necesarios para 2011.

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 Indicador económico.

Indicadores	U.M	Plan 2011	Real 2011	Real 2011 con trabajadores realmente necesarios	Variación % (2/1)	Variación % (3/1)
Valor Agregado Bruto	M.P	4915.9	4428.2	4428.2	90.08	90.08
Fondo de Salario	M.P	2340.0	2341.8	2107.8	100.07	90.01
Promedio de Trabajadores	Uno	393	382	354	97.20	90.07
Productividad del Trabajo	Peso	12509.0	11592.0	12509.0	92.67	100.00
Salario Medio	Peso	496.2	510.9	496.2	102.90	100.00
Relación Salario Medio — Productividad	%	1.000	1.111	1.000	111.10	100.00

Fuente: [Modelo 2 Planificación.]

Esta correlación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

K = Coeficiente de correlación del salario medio con respecto a la productividad del trabajo

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.

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

$$K = \frac{1.0000}{1.0000}$$

$$K = 1.0000$$

$1.0000 < 1.0000$ 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.

Conclusiones



1. En la investigación efectuada se abarca una amplia bibliografía actualizada donde se emplearon resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. Se establece una correcta organización del trabajo encaminado a elevar la disciplina e incrementar la disciplina laboral e incrementar la productividad del trabajo.
3. Se evidencia que la Empresa de Fibrocemento de Sancti-Spíritus, es una entidad productora y comercializadora por excelencia con la tarea de mantener en cada puesto de trabajo quienes sean realmente necesarios y más idóneos, para elevar la productividad y ser más eficientes.
4. Con la aplicación del cálculo de plantilla se pudo conocer que existían 28 cargos ocupados, por personas no idóneas, demostrándose que la empresa realmente necesita 354 trabajadores, por lo que al determinar la correlación salario medio – productividad del trabajo con los trabajadores realmente necesarios, la misma resulta favorable.

Recomendaciones



1. La dirección de la empresa a partir de los resultados de este trabajo debe acometer un conjunto de medidas que contribuyan a la capacitación de su personal en cuanto al proceso de reordenamiento laboral.
2. Dar cumplimiento al reglamento para la capacitación, selección y promoción al empleo del personal sobre la base de idoneidad demostrada.
3. Proyectar la plantilla que permita cumplir los objetivos de la entidad a partir de los análisis de carga y capacidad del trabajo, sin detrimento de los indicadores de trabajo y salario.
4. Continuar realizando estudios y análisis económicos que permitan evaluar la Fuerza de Trabajo.
5. Debemos seguir trabajando por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad, logrando crecer en el 2012.

Bibliografia



Bibliografía

1. Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el cálculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo en la Industria Azucarera. La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. P.21-29.
2. Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. P 72 – 103.
3. Barranco, F. J. Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación. Madrid, Pirámide – 1993.
4. Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996.
5. Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
6. Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial “Félix Varela “, 1999. P 191 – 196.
7. 8 CPSS Publications No. 4 (January 2001 - Spanish translation May 2003)
8. D’ Angelo Fernández, Ovidio. La Transformación del Carácter y el contenido del trabajo en el socialismo. Economía y Desarrollo No. 59. 1980. P 71 – 112.
9. Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996.
10. Figueroa, Victor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) Septiembre 1996.
11. Ferrial Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
12. Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
13. González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.
14. González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.

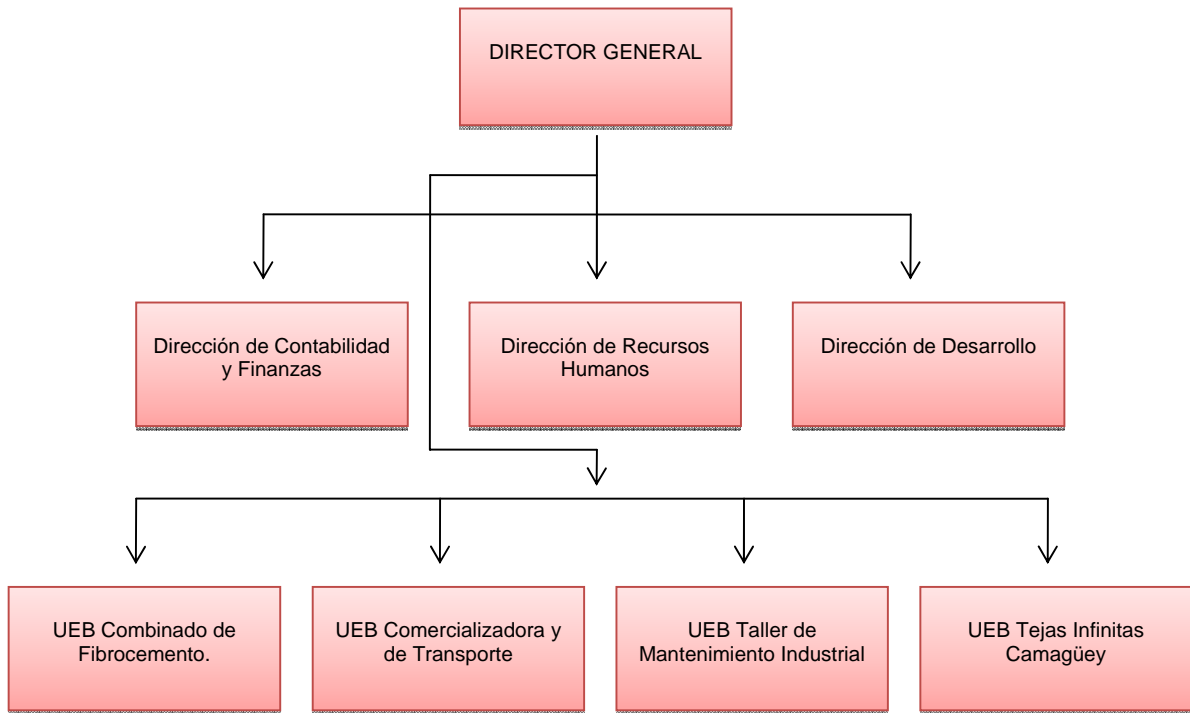
15. Linares Cervela, Luis. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – P. 37 – 50.
16. Lineamientos de la política económica y social de Cuba. VI Congreso del PCC.
17. La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.
18. Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.
19. Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
20. Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. 1988. –P.81 – 96.
21. Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.
22. Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE) Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
23. Pérez, Humberto. Economía Política del Capitalismo. Editorial ORBE. Ciudad de La Habana, 1981. _P.227.
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. Trujillo, Clara M. Experiencia en la Estabilidad Laboral. Revista Cañaveral (La Habana) (2) 64 – 65. Abril – Junio 1997.

30. Ventura, Juan. Conferencias sobre Dirección Estratégica. Facultad INDECO (UCLV). Marzo 1996.
31. 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.
32. Resolución No. 8 del 2005 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
33. Resolución No. 26 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
34. Resolución No. 27 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
35. Resolución No. 28 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
36. Resolución No. 29 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
37. Resolución No. 30 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
38. Resolución No. 39 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
39. Resolución No. 35 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
40. Resolución No. 36 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

ANEXOS



Anexo No. 1 Organigrama de la Empresa de Fibrocemento de Sancti Spiritus



Anexo No. 2 Determinación de la carga de trabajo.

No	Establecimientos	Periódica	Eventual	Imprevistos	Tiempo que se consume
1	Dirección General	2.2	2.0		4.2
2	Dirección Contabilidad y Finanzas	3.1	1.8		4.9
3	Dirección de Desarrollo	2	1.1		3.1
4	Dirección de Recursos Humanos	3	2.2		5.2
5	UEB Combinado de Fibrocemento	60.8	7.1		67.9
6	UEB Taller de Mantenimiento Industrial	15.5	8.2		23.7
7	UEB Base Comercializadora y de Transporte	9.1	2.3		11.4
8	UEB Unidad de Tejas Infinitas	41.5	10.6		52.1
	TOTAL				172.5

Anexo No. 3 Resultados económicos

Indicadores	U.M	Plan 2011	Real 2011	Real 2011 con trabajadores realmente necesarios	Variación % (2/1)	Variación % (3/1)
Valor Agregado Bruto	M.P	4915.9	4428.2	4428.2	90.08	90.08
Fondo de Salario	M.P	2340.0	2341.8	2107.8	100.07	90.01
Promedio de Trabajadores	Uno	393	382	354	97.20	90.07
Productividad del Trabajo	Peso	12509.0	11592.0	12509.0	92.67	100.00
Salario Medio	Peso	496.2	510.9	496.2	102.90	100.00
Relación Salario Medio – Productividad	%	1.000	1.111	1.000	111.10	100.00