

Universidad de Sancti-Spíritus
“José Martí Pérez”.
Facultad de Contabilidad y Finanzas.



TRABAJO DE DIPLOMA.

Título: Estudio y análisis económico del reordenamiento laboral en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado de Trinidad.

Autor: Emilio Rodríguez Evoras

Tutor: Msc. Ireneo Curbelo Tribircio.



PENSAMIENTO

.... “todos los esfuerzos tienen que conducir al incremento sostenido de la productividad del trabajo, a la par que aseguremos el pleno empleo de los recursos laborales, a la reducción de los costos y al aumento de la rentabilidad de las empresas; en suma a la eficiencia”....





DEDICATORIA

A mi esposa e hijas, a mi mamà, a mi papà, que aunque no esta fisicamente lo disfruta, a todos los que de uma forma u otra confiaron en mi



AGRADECIMIENTO

Este trabajo ha constituido el final del más largo de los caminos y los que me han ayudado están de manera imborrable en mi corazón, quisiera dejar constancia escrita como justo reconocimiento.

A la que me engendró la fuerza, la sonrisa y la gloria de quererlos siempre:

Mi Familia

A los ángeles que nos levantan sobre nuestros pies cuando nuestras alas tienen problemas para volar:

Mis Amigos

Al que me brindó sus valiosos conocimientos y me depositó su confianza:

Mi Tutor

A la que me ha permitido formarme en uno de sus más prestigiosos centros:

La Revolución

A todos gracias



INDICE

Introducción	1
Capítulo I. Análisis bibliográfico.	5
1.1 Introducción	5
1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.	6
1.3 La Productividad del Trabajo, su importancia.	8
1.4 La Organización del Trabajo.	10
1.4.1 Componentes que integran la organización del Trabajo.	11
1.5 El salario.	13
1.5.1 Elementos que componen el salario.	13
1.6 Documentos legislativos.	18
Capítulo II. El Reordenamiento Laboral y la Productividad del Trabajo en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado	21
2.1 Introducción	21
2.2 Características de la Unidad Productora Condado	21
2.2.1 Rasgos específicos de la Unidad Productora Condado	22
2.3 Trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual.	24
2.4 Indicadores esenciales.	27
2.5 Métodos de medición de la Productividad del Trabajo.	31
2.6 Influencia de la Productividad del Trabajo y el Promedio de Trabajadores en el Valor Agregado Bruto.	36
2.7 Dinámica de la Productividad del Trabajo.	38
Capítulo III. Planificación y Organización del Trabajo y los Salarios.	41
3.1 Introducción	41
3.2 Características de los Sistemas de Pagos.	41
3.3 Principios básicos para establecer los sistemas salariales.	45
3.4 Formas y Sistemas de Pagos. Generalidades.	46
3.5 Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.	50
3.6 Análisis de la relación Salario Medio-Productividad del Trabajo.	52
3.7 Análisis de la correlación Salario Medio-Productividad del Trabajo.	54
Conclusiones	56
Recomendaciones	57
Bibliografía	58
Anexos	7



RESUMEN

RESUMEN

La siguiente investigación fue realizada en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado de Trinidad, teniendo como propósito el estudio y análisis económico del reordenamiento laboral en la misma. El presente comprende una revisión bibliográfica abordando desde los clásicos hasta los momentos actuales, la productividad del trabajo y organización del trabajo, así como las formas de pago que se manejan según las concepciones más modernas que se aplican en las empresas cubanas. En 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 del Trabajo, reflejando el nivel de eficiencia en el empleo de este factor de producción, así como los aspectos esenciales de la problemática de la fuerza de trabajo en nuestra Unidad Productora. 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” .



SUMMARY

SUMMARY

The following investigation was carried out in the United Basic de Production Cooperative Condado de Trinidad, having as purpose the study and economic analysis of the labor reordenamiento in the same one. The present understands a bibliographical revision approaching from the classics until the current moments, the productivity of the work and organization of the work, as well as the payment forms that are managed according to the most modern conceptions that are applied in the Cuban companies. In this grade thesis it is analyzed and it calculates the insole of workers, the Productivity of the Work, as well as the factors that influence in their variation, are also given to know the essential elements in the planning and organization of the Human resources, the relationship and correlation Wage Half-productivity, reflecting the level of efficiency in the employment of this production factor, as well as the essential aspects of the problem of the work force in our company. Of this study and analysis they were arrived to very important conclusions that will give execution to the limits of the economic and social politics of the VI Congress of the PCC with their application" to Work to achieve the unit, efficiency and high levels of productivity "



INTRODUCCIÓN

INTRODUCCION

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

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

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

Por ello, 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.

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

La Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado en Trinidad es una entidad productora de alimentos y de prestación de servicios, a pesar de los logros contables-financieros alcanzados en los últimos años, se ha visto afectada por deformaciones en la estructura de su fuerza laboral(plantillas infladas), originando la desproporcionalidad entre el salario medio y la productividad del trabajo

(Situación problemática).

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

Problema Científico: El subempleo de la fuerza laboral influye en los resultados económicos de la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado en Trinidad.

Objeto de la Investigación: La organización del trabajo y los salarios en la actividad productiva y de servicios de la Unidad Productora Condado.

Objetivos:

Generales:

- Evaluar el efecto económico del reordenamiento laboral en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado.

Específicos:

- Efectuar un análisis bibliográfico sobre la temática investigada.
- Caracterizar la entidad objeto de investigación.
- Definir las categorías empleo y salario.
- Analizar los sistemas de pagos que se aplican en la Unidad Productora y sus modificaciones.
- Evaluar el efecto económico del reordenamiento laboral sobre la productividad del trabajo y el salario medio.

Campo de acción: La Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo y los Salarios en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado.

Métodos:

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

Técnicas:

- Entrevistas a expertos.
 - Revisión de documentos.
 - Trabajo en grupos.
 - Observación de los procesos.
- Indicaciones del redimensionamiento de la fuerza de trabajo.

Indicadores:

- Promedio de trabajadores.
- Valor Agregado Bruto.
- Consumo Intermedio.

Unidad de Medida:

Pesos, unidades físicas, normas de consumo, horas-hombres y días-hombres.

❖ Dependiente.

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

Indicadores:

- Valor de la Producción Bruta.
- Fondo de Salario
- Salario Medio.
- Productividad del Trabajo.

Unidad de Medida:

Pesos y unidades físicas.

La investigación realizada se estructura de la siguiente forma: una Introducción, donde en lo esencial, se caracteriza la situación problemática y se fundamenta el problema científico a resolver. En el Capítulo I, se realiza la revisión bibliográfica que sustentó la investigación. Un Capítulo II, donde se analizan los instrumentos económicos a utilizar. En el Capítulo III, muestra la aplicación de los instrumentos o técnicas económicas en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado de Trinidad. Por último se arriban a conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación, así como la bibliografía consultada y finalmente un grupo de anexos de necesaria inclusión, como complemento de los resultados expuestos.

Resultados esperados:

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



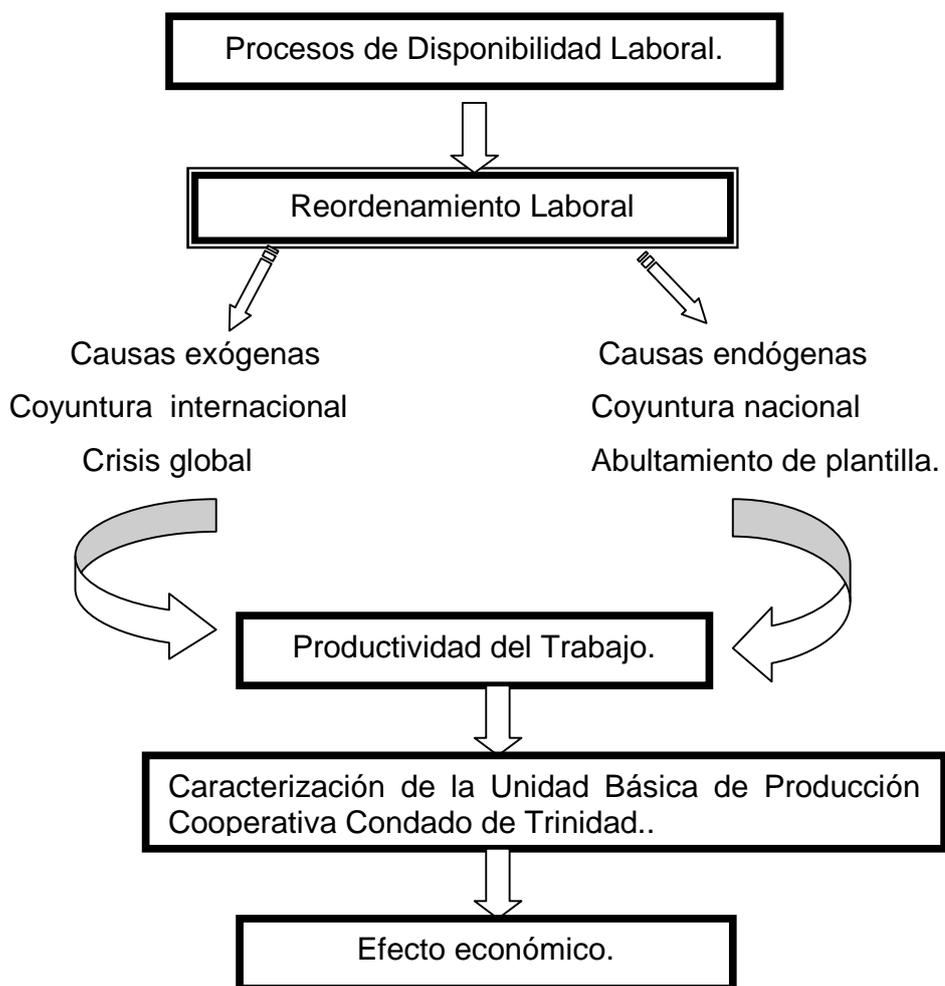
CAPÍTULO I

Capítulo I. Análisis bibliográfico.

1.1 Introducción

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

Figura 1.1: Hilo conductor.



Fuente: [Elaboración propia].

1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.

El país perdió en las últimas dos décadas, abruptamente el 85 % de su balanza comercial y apenas se quedó con el 20 % de su poder adquisitivo. Así, tuvo que reinsertarse en un universo hostil por su propia naturaleza; al tiempo que sufría con crece un bloqueo multiplicado por el infinito y de vez en vez las zancadillas del cambio climático. Justamente porque exhibimos nuestra histórica capacidad de resistencia y, simultáneamente, contamos con un liderazgo inculdicable que condujo a que el pueblo cubano emergiera de la desgracia provocada por las lágrimas de Moscú y en medio del entusiasmo de Satanás por la posibilidad de que fuéramos la próxima víctima, es que hoy por hoy debemos lanzarnos a perfeccionar el Socialismo en Cuba.

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

Para garantizar el ordenamiento de tan complejos procesos, se adoptarán las medidas que permitan el ajuste de plantillas infladas, con la aplicación de la política siguiente:

- **Desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, bajo el principio de la idoneidad demostrada, eliminando tratamientos paternalistas, estimulando la necesidad de trabajar, reduciendo los gastos de la economía y del Presupuesto del Estado.**

Se prevé la reducción de más de 500 mil trabajadores en el sector estatal, el incremento de 465 mil en el sector no estatal y el crecimiento del 5 por ciento de la productividad del trabajo. Por tanto, nuestro deber será:

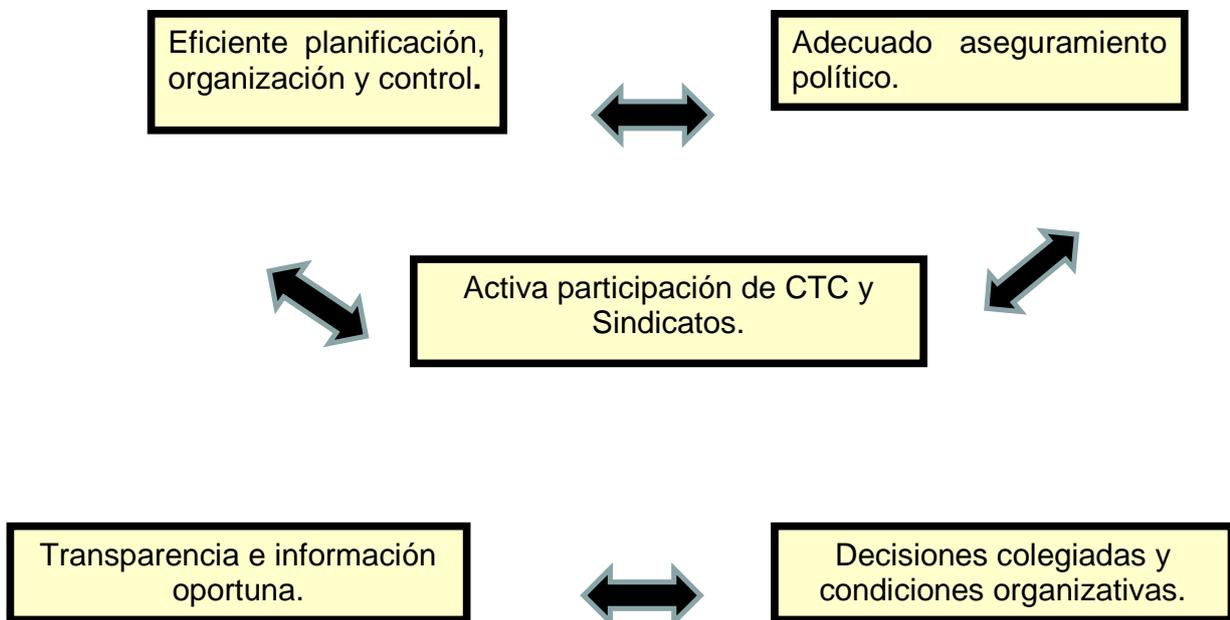
- Tener una acción responsable en el proceso.
- Aportar en la discusión de lineamientos.
- Aportar en la discusión de legislación vigente.

El proceso se llevará a cabo de la siguiente forma(figura 1.2):

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.

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



Fuente: [Elaboración propia].

El autor de este estudio es del criterio que urge desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, permitiendo reducir hasta eliminar las plantillas considerablemente abultadas en el sector cooperativo, a través de la estricta observancia del principio de idoneidad demostrada a la hora de determinar quién merece el mejor derecho de ocupar una plaza, contribuyendo a evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como discriminación de género u otro tipo. Es decir, la adulteración debe ser enfrentada con toda firmeza.

1.3 La Productividad del Trabajo, su importancia.

Los factores para elevar la productividad según su naturaleza pueden agruparse de la siguiente manera:

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

Actualmente, las grandes Unidades Productoras en Cuba de éxito resaltan por todos los valores que conforman una filosofía organizacional bien concretada, dirigidas a sistemas de trabajo participativos, interactivos, donde la consideración del factor humano prevalecen sobre la atención al hombre mecanizado y valorado por las funciones que les fueron establecidas.

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

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

El 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 hace 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.

La Administración de Recursos Humanos consiste en las actividades implicadas en la búsqueda, contratación, entrenamiento, desarrollo y política de retribución de los trabajadores de la Unidad Productora. La incidencia de los trabajadores sobre la capacidad competitiva de las Unidades Productoras es un hecho que no admite discusión. El factor humano puede representar una fuente de financiación muy importante en las Unidades donde se ha establecido una correcta política laboral “.

1.4 La Organización del Trabajo.

La conforman varios elementos:

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

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

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

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

1.4.1 Componentes que integran el sistema de Organización del Trabajo.

La organización del trabajo en las Unidades Productoras 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.

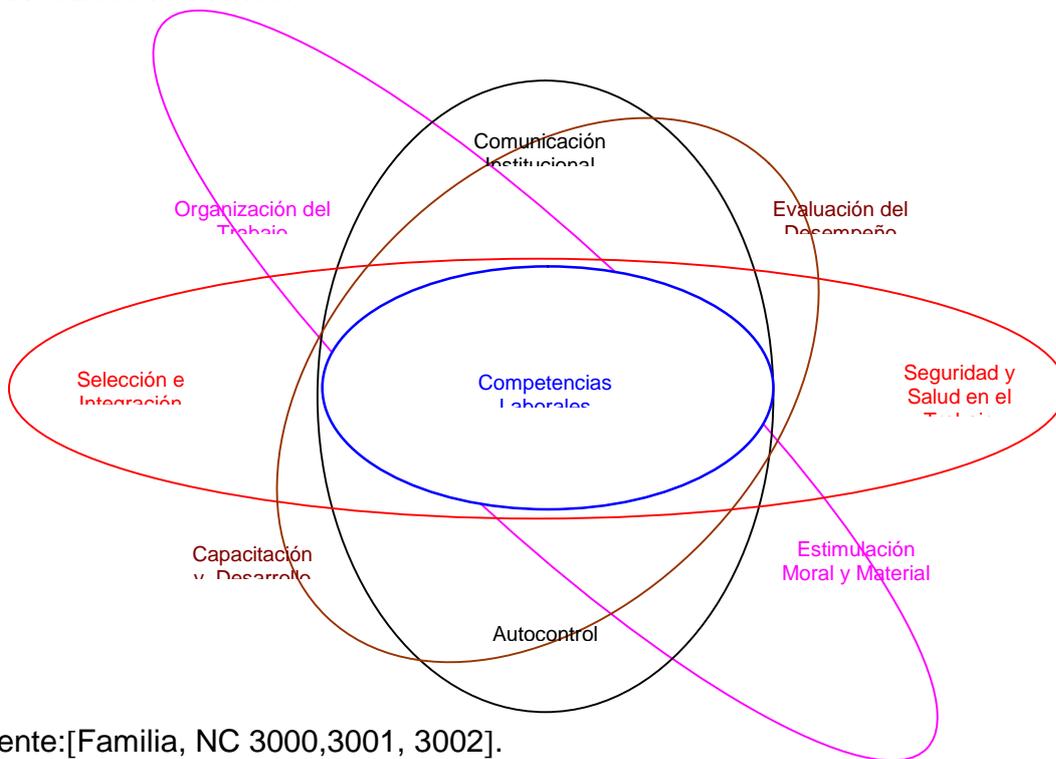
La organización del puesto de trabajo está determinada, por el nivel de especialización del

proceso productivo y por el tipo de producción de que se trate. De esta forma la producción masiva garantiza las posibilidades más extensas para la aplicación de los principios organizativos del puesto de trabajo, ya que admite la descomposición más amplia del proceso productivo en operaciones simples, lo que a su vez reduce los requerimientos del puesto de trabajo en cuanto a los elementos antes mencionados.

En la actualidad se utilizan otros aspectos para evaluar la fuerza de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que deben cumplir las organizaciones laborales.

El modelo cubano para el diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos se resume en el esquema siguiente(figura 1. 3)

Figura 1.3: Esquema del diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos.



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

Las organizaciones deben establecer y mantener un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos y el cumplimiento de cada uno de ellos debe ser demostrado con evidencias objetivas. La adopción de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos

Humanos debe ser una decisión estratégica de la alta dirección de la organización y en su implementación y aplicación participarán activamente los trabajadores y la organización sindical correspondiente.

El perfeccionamiento de la organización salarial está basada en la aplicación del principio de distribución socialista,” De cada cual, según capacidad, a cada cual según su trabajo “, ya que el salario compone la principal vía de distribución por el trabajo siendo además uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, requiriéndose así formas organizativas que admitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que ocurren en la naturaleza y características del trabajo.

1.5 El salario.

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

Tablada(1987) plantea: el salario es un viejo mal, es un mal que nace con el establecimiento del capitalismo cuando la burguesía toma el poder destrozando el feudalismo, y no muere siquiera en la etapa socialista. Se acaba, como último resto, se agota, digamos, cuando el dinero cese de circular, cuando se llegue a la etapa ideal, el comunismo.

1.5.1 Elementos que componen el salario.

- Pagos por complejidad y responsabilidad.
- Incrementos salariales por la aplicación de sistemas de estimulación.
- Pagos adicionales aprobados por el Gobierno por concepto de antigüedad, coeficiente de interés económico social y otros de similar naturaleza.
- Incrementos salariales por el sobrecumplimiento de las normas de trabajo.
- Pagos adicionales por labor en condiciones laborales anormales de trabajo.

Para lograr que cada trabajador pueda adquirir el salario según la calidad y la cantidad del trabajo gastado por él, es imprescindible que exista una organización del salario. La ley de distribución por el trabajo normaliza la correlación de las magnitudes del salario, aquí

se pone de manifiesto su papel definitivo en la organización del pago por el trabajo. Cuando examinamos el salario como fuente del bienestar material de los trabajadores, influyen en el la ley económica fundamental del socialismo y la ley de recuperación de los gastos de fuerza de trabajo.

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

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

A continuación se relacionan sus aspectos esenciales:

1) Calificadores:

Son los que clasifican los diferentes puestos de trabajo, ubicándolos así en los grupos de escala según su calificación. Por lo que los calificadores sirven para la evaluación correcta de la calificación de los trabajos y para confeccionar los programas de preparación y elevación de la calificación de los trabajadores.

Elementos que lo integran

- La descripción de las ocupaciones o cargos que expresen el contenido de trabajo y el grupo de complejidad de la escala salarial que le corresponde a cada una de ellas.
- Índice alfabético de las ocupaciones que señala el grupo de calificación y la página en que se encuentra cada ocupación en el calificador.
- Disposición legal aprobatoria que contiene en su parte normativa las nomenclaturas de las ocupaciones o cargos por orden alfabético, los grupos de calificación que les corresponde y los demás aspectos legales a su aplicación.

2) Escala: Es el elemento a través del cual se fijan los distintos grados de complejidad de los trabajos que son efectuados al nivel de toda la economía nacional.

El problema de la distribución está directamente relacionado con la organización del salario. En el socialismo cada trabajador tiene derecho a la remuneración de su trabajo según la calidad y cantidad de este y cada individuo apto para el trabajo debe trabajar según su capacidad. El principio socialista de pagar a cada cual según su calidad y cantidad de trabajo, parte de la valoración de la calidad y cantidad de trabajo.

La escala es el elemento a través del cual se establecen los distintos grados de complejidad de los trabajos que se efectúan al nivel de toda la economía y se establece la relación cuantitativa existente entre estos.

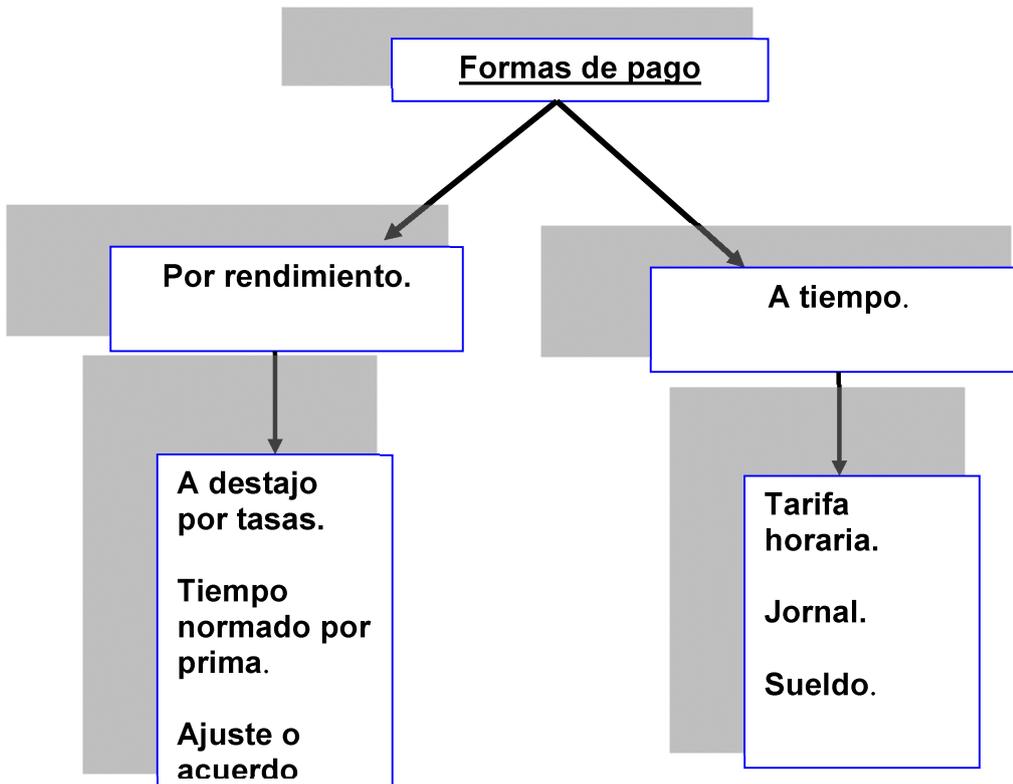
Pudiéramos decir que así como el metro es el patrón mediante el cual determinamos la longitud de un objeto, la escala es el patrón que nos sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su complejidad.

3) Las tarifas: Son el elemento del sistema salarial por razón del cual se determina el monto de dinero que al trabajador le corresponde recibir en un tiempo determinado por realizar una labor determinada, 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.

4) Formas de pago(figura1.4): Las formas de pago son el elemento del sistema salarial a través del cual se va a fijar la retribución que el trabajador debe recibir en dependencia del cumplimiento de una labor dada calculándose esta por los resultados de la fuerza laboral o por el tiempo invertido.

Figura 1.4: Formas de pago.



Fuente:[Elaboración propia].

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

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

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.

1.6 Documentos legislativos.

La Resolución No. 26 del 2006 implanta el Reglamento General sobre la organización del trabajo que va a tener como objetivo principal las instrumentaciones jurídicas de las medidas para alcanzar la máxima efectividad del trabajo, con la aplicación de la organización del trabajo como vía fundamental que contribuye al incremento sostenido de la productividad para elevar la eficiencia y eficacia de los procesos de trabajo, a través del aumento de la producción o los servicios, la disminución de los gastos de trabajo innecesarios y de los costos, así como el aumento de la calidad.

La Resolución No. 27 del 2006 establece el Reglamento General sobre la organización del salario, que tiene como objetivo contribuir a la adecuada aplicación del sistema salarial, basado en el principio de distribución socialista.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social(MTSS) implantó la Resolución No. 28 del 2006 dirigida a regular el proceso de implantación de los nuevos calificadores de ocupaciones y cargos de amplio perfil, ampliar la aplicación del principio de idoneidad demostrada y establecer los planes de capacitación para que los trabajadores, cuando resulte necesario, logren los requisitos establecidos por lo que el proceso de implantación de los calificadores y el principio de la idoneidad demostrada, se lleva a cabo por una comisión de aplicación, en lo adelante la comisión dirigida por el jefe de la entidad o el cuadro de primer nivel de dirección en quien este delegue, a los efectos de garantizar su máxima jerarquización, y compuesta por el jefe de Recursos Humanos, un representante de la organización sindical y dos trabajadores electos en asamblea, elegidos por el colectivo por su prestigio y capacidad.

La Resolución No. 29 del 2006 se estableció mediante el acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 12 de Enero del 2006, dirigida al Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales.

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

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

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).

Principales Resoluciones que deroga

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

Conclusiones del capítulo.

- Se reveló la importancia de los procesos de disponibilidad laboral y la política a aplicar para el logro de una productividad del trabajo creciente.
- Se evidencia que las medidas salariales deben asegurar que cada cual reciba según su trabajo, generando este 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.



Capítulo II

CAPITULO II. El Reordenamiento Laboral y la Productividad del Trabajo en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado de Trinidad.

2.1 Introducción

Este capítulo tiene como objetivo principal dar respuesta al problema científico expuesto en la introducción de esta investigación. En base a esto se analiza económicamente la repercusión del promedio de trabajadores en la productividad del trabajo en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado de Trinidad.

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 de la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado.

La Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado tiene sus antecedentes, anteriormente por pertenecer al Ministerio del Azúcar su producción fundamental era el cultivo de la caña de azúcar, aunque en menor escala también dedicaban tierra a los cultivos varios, tras el reordenamiento del MINAZ en Cuba las unidad nuestra pasó a formar parte del hoy Ministerio de la Agricultura dedicando su producción fundamental a la producción de alimentos y a la prestación de servicios productivos.

Rasgos específicos de la UBPC Condado.

La Unidad Básica de Producción Cooperativa conocida comercialmente como UBPC Condado, pertenece al Ministerio de la Agricultura surgió en 1993, por la Resolución Ministerial No. 26 del 3 de Noviembre de ese mismo año, con domicilio legal en la Finca Guachinango, Poblado de Condado en Trinidad , (Cuadro 2.1).

Cuadro 2.1: Identificación del contribuyente.

Distintivo de la Empresa	Forma Abreviada	Código REUP	Número de Identificación Tributaria(NIT)
MA. UBPC Condado	UBPC	53460	22000715689

Fuente: [Elaboración propia].

Misión:

La Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado, es una unidad dedicada a producción de alimentos y a la prestación de servicios productivos

La UBPC Condado trabaja por elevar la eficiencia, apoyado en la profesionalidad de su personal y la aplicación de un sistema de gestión de la Calidad.

Visión:

La Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado constituye la entidad productora de viandas, hortalizas, carne vacuna, porcina y ovina, leche fluida de vaca, cuenta con una red de placitas y mercados que le facilitan la comercialización oportuna de todas sus producciones la prestación de servicios técnicos especializados y de ingeniería, en las demás dependencias del mismo sector así como las restante dependencia enclavadas dentro del entorno. La aplicación de métodos y estilos de trabajo que permitan incentivar la iniciativa creadora y el sentido de pertenencia y la rápida adaptación a las condiciones que impone el entorno. El sistema de gestión de la calidad permite la prestación de un servicio eficiente y que las producciones y servicios que oferta sea de la mejor existente en el mercado del territorio, garantizando que sus producciones y servicios ocupen la preferencia de los clientes.

La Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado , en la actualidad cuenta con un total de 80 trabajadores y se encuentra estructurada de la siguiente forma, (Cuadro 2.2):

Cuadro 2.2: Estructura de la fuerza laboral de la UBPC Condado.

Establecimientos	Total de trabajadores
Dirección	2
Administrativos	4
Servicio	6
Maquinaria agrícola	11
Colectivos laborales agrícolas	52
TOTAL	75

Fuente: [Elaboración propia]

2.3 Trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual.

Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

- No debe haber jefes sin subordinados.
- Cada trabajador se subordina a un solo jefe.
- Los jefes de las unidades productivas o de prestación de servicios se subordinan directamente al Administrador 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:

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

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.

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

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

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

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

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

Determinación de la carga de trabajo:

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

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

Donde:

Q_t = Carga de Trabajo Total.

C_t = Cantidad de Trabajadores.

HW_m = Horas trabajadas mensuales.

Ma = Meses trabajados al año

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

$$Q_t = 82 \cdot 168.5 \cdot 11.$$

$$Q_t = 151987$$

Determinación del fondo de tiempo:

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

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

- **Determinación de los trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual, para el 2012 de la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado.**

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

$$N_{12} = \frac{82 \cdot 168.5 \cdot 11}{2032.0}$$

$$N_{12} = \frac{151987}{2032.0}$$

$$N_{12} = 75$$

Como se evidencia se necesitan 75 trabajadores para cumplir el plan 2012 según la carga de trabajo anual por cada trabajador y obtener la productividad del 2011. Con ello, se elimina la existencia de plantillas infladas (Carga de trabajo anual menor a 190.6) erradicadas, siguiendo el principio de la idoneidad demostrada y distribución Socialista, “De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”. 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 (±) La variación al costo de los inventarios de producción en proceso; no se incluyen en estos últimos, las producciones para insumo y los productos intermedios, al no ser que ambos tengan un peso significativo en la actividad de la empresa.

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

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

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

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

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

En este indicador se tienen en cuenta las siguientes partidas:

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

- El pago a los trabajadores que laboran temporal u ocasionalmente en la agricultura, construcción y en otras entidades, siempre que su salario completo o parte de éste corresponda ser pagado por su empresa o unidad presupuestada.
- El pago del trabajo realizado por aquellas fuerzas que, aún no estando incluidas en el Registro del centro informante, participan en las actividades de éste, trasladando la remuneración por el trabajo realizado a las organizaciones u organismos de procedencia para su posterior aporte al presupuesto, tales como trabajo voluntario, estudiantes bajo el régimen de estudio - trabajo, etc.
- El pago por simultaneidad de oficios.
- El monto de salario acumulado por concepto de vacaciones anuales.
- El pago a los estudiantes movilizados durante el período de vacaciones, incluido el 9,09 %.
- Los ingresos en moneda nacional (excluye pesos convertibles) provenientes de la aplicación de los pagos y estimulaciones por los resultados del trabajo.
- El pago adicional por el coeficiente de interés económico social.
- Los demás pagos a los trabajadores con cargo al Fondo de Salarios no relacionados anteriormente, según lo establecido en la legislación vigente.
- El salario que obtienen los trabajadores que forman parte del registro de la entidad por haber realizado sus actividades laborales en representación de la misma o haber prestado servicios valiéndose de la explotación de medios de trabajo, equipos e instalaciones de esta. Estos ingresos constituyen salarios.

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.

2.5 Métodos de medición de la Productividad del Trabajo.

Las unidades Productoras 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 Unidad Básica de Producción Cooperativa

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

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

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.

A partir de los datos facilitados por la empresa para los años, 2011, 2012 (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 Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado.

Tabla # 1 Indicadores seleccionados.

Indicadores.	UM	2011				2012
		Plan	Real	Desv.	%	Plan
Valor Agregado Bruto.	M.P	1374.7	1300.4	(74.3)	94.60	1401.2
Promedio de Trabajadores.	UNO	87	82	(5)	94.3	75
Productividad del Trabajo.	PESO	15 801.0	15 858.5	57.5	100.4	18 682.7

Fuente: [Modelo Presupuesto]

Por estudios realizados se ha comprobado que se pueden ahorrar 5 trabajadores del departamento de abastecimiento debido a que se eliminará el comedor.

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

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

$$Np_{12} = \frac{VAB_{12}}{PTb_{11}}$$

$$Np_{12} = \frac{1401.2}{15801.0}$$

$$Np_{12} = 89$$

Se ratifica que los trabajadores realmente necesarios por carga de trabajo anual es de 75 trabajadores y que por cumplimiento del plan con la productividad del 2012 es de 89 lo que quiere decir que la planificación del 2012 se hizo por carga de trabajo viendo la existencia de plantillas infladas, pues la empresa pudo haber obtenido la productividad del plan 2011 con 7 trabajadores menos, es decir, con lo planificado para el 2012.

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

$$PT_{11} = \frac{1374700}{87}$$

$$PT_{11} = 15801.0$$

En la Tabla #1 se pueden apreciar mayores índices de Productividad y VAB, Real 2011 respecto a Plan 2012, dicha situación acontece porque nuestra UBPC concluyó en 2011 las Ventas del Programa Alimentario, representando éstas altos rendimientos a nuestra entidad.

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 del trabajo, las condiciones de vida, la exigencia respecto a la preparación de especialistas, etc.

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

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

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

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

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

$$I_v = I_p * I_q$$

A continuación se procederá a realizar un análisis de los resultados económicos de algunos indicadores. Aunque esto solo se obtiene 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 del anexo (3), 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 1374.7 M.P en el período planificado a 1300.4 M.P, lo que equivale a una disminución de (74.3) M.P, siendo el índice de variación del VAB igual a:

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

$$I_{vab} = \frac{1300.4}{1374.7} \cdot 100$$

$$I_{vab} = 94.59\%$$

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

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

$$I_t = \frac{82}{87} \cdot 100$$

$$I_t = 94.3\%$$

Indice de la productividad del trabajo

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

$$I_{pt} = \frac{15858.5}{15801.0} \cdot 100$$

$$I_{pt} = 100.4\%$$

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

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

$$Ivab = 0.943 \cdot 1.004$$

$$Ivab = 0.9457$$

$$Ivab = 94.6 \%$$

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

La productividad del trabajo es un factor fundamental para el cumplimiento del plan, así como para la reducción de los costos (Anexo #4).

2.7 Dinámica de la Productividad del Trabajo.

Tabla # 2: Dinámica de la Productividad del Trabajo.

No	Indicadores	Rela c	U.M	Plan 2011	Real 2011	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	1374.7	1300.4	(74.3)	94.60
2	Fondo de Salario		M.P	595.1	578.2	(16.9)	97.16
3	Promedio de Trabajadores		Uno	87	82	(5)	94.3
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	15 801.0	15858.5	57.5	100.4
5	Salario Medio	2/3	Peso	570.0	587.6	17.6	103.1
6	Relación Salario Medio Productividad	4/5	%	1.00	-	-	97.3

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.

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:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

Sustitución:

$$\Delta VAB = (57.5 \bullet 87) + (-5 \bullet 15\ 801.0) + (57.5 \bullet (-5))$$

$$\Delta VAB = 5002.5 - 79005 - 287.5$$

$$\Delta VAB = (74.3) \text{ M.P}$$

Se aprecia un deterioro del VAB Real 2011 respecto al Plan de 74.3 MP, se debe al alto consumo de Materias Primas y materiales requeridos para los trabajos de taller en dicha entidad.

Conclusiones del capítulo.

En la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado, se aplica el proceso de disponibilidad laboral por diferentes causas:

- Como mínimo el 80 % de los trabajadores deben estar vinculados directamente a la actividad productiva y además se comprueba que realmente son necesarios 75 trabajadores para cumplir los indicadores de eficiencia en el año 2012 .

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



Capítulo II

Capítulo III. Planificación y organización del Trabajo y los Salarios.

3.1 Introducción.

En este capítulo se procede a analizar los sistemas de pagos que se aplican en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado, además se evalúa el efecto que sobre la productividad del trabajo y el salario medio proporcionan los trabajadores realmente necesarios.

3.2- Características generales de los Sistemas de Pago.

Organización de los salarios.

El perfeccionamiento de la organización salarial se basa en la aplicación del principio de distribución socialista, “ De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”, ya que el salario constituye la forma principal de distribución por el trabajo y es uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, por lo que se requiere formas organizativas que permitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que se producen en la naturaleza y características del trabajo. En todo el trabajo de Perfeccionamiento, tanto en la producción, como en los servicios, la UBPC 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 UBPC, y así poder dar respuesta a tiempo y con la calidad debida a los cambios técnicos – económicos que se operan en la producción.

- Autofinanciar la aplicación de cualquiera de las medidas salariales establecidas en estas bases, a partir de sus resultados económicos reales. Lo que significa que antes de aplicar la medida, se tienen que financiar el incremento de fondo de salario y otros gastos que se incurran.

Los elementos que integran el salario son los siguientes:

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

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

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

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

- **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	Tarifas horarias (en pesos)
II	1.23
III	1.26
IV	1.31
V	1.34
VI	1.36
VII	1.44
VIII	1.49

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

Las ocupaciones y cargos de las categorías ocupacionales de trabajadores administrativos, trabajadores de servicios, técnicos y de dirigentes se ubican en los grupos, de la escala única, siguiente:

- Las ocupaciones de trabajadores de servicios desde el Grupo I al VI, ambos inclusive.
- Las ocupaciones de trabajadores administrativos, desde el grupo III al VII, ambos inclusive.
- Los cargos técnicos desde el grupo V al XIII, ambos inclusive .
- Los cargos de dirigentes desde el grupo IV al XXII, ambos inclusive.

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

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 Unidades productoras, se regirá por la tarifa aprobadas por la asamblea general de trabajadores en cuanto a su complejidad.
- 2. Los calificadores ocupacionales:** En este sentido se establece que la UBPC tendrá facultad para crear nuevas ocupaciones o cargos y de modificar los existentes siempre aprobados por la asamblea general. Podrán existir calificadores de ocupaciones comunes a toda la economía, o de determinada rama que servirán de guía a las Unidades productoras para la conformación de sus indicadores específicos de ocupaciones.
- 3. Las formas y sistemas de pago:** Se diseñarán, y aprobarán por cada colectivo laboral en su asamblea general y aplicarán por la dirección de la UBPC.
 - 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 UBPC , 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 UBPC Condado se utiliza el sistema de pago a tiempo, el cual establece que el salario se devenga en función del tiempo trabajado, en las UBPC 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 UBPC se establece por la Junta Administrativa y se aprueba por la Asamblea General de Trabajadores. 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.

Las administraciones de las UBPC 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.

Los Sistemas de Estimulación de la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado.

En la UBPC, existe un sistema de pago llamado "Sistema de pago por el cumplimiento y sobrecumplimiento de las utilidades acumuladas de la UBPC" y de Ingresos Menos gastos para los directos a la producción y los servicios

Generalidades y objetivos.

El Sistema de Estimulación por los Resultados y Penalización es el conjunto de regulaciones que permite a los trabajadores recibir un incremento a su salario, en correspondencia con los resultados finales del trabajo desarrollado.

Los objetivos fundamentales del sistema lo constituyen:

- 1- Lograr el cumplimiento y sobrecumplimiento del plan de utilidades de la UBPC.

- 2- Elevar la eficiencia y eficacia de la entidad en el desempeño del Objeto Social.
- 3- Lograr un uso racional de los recursos financieros, materiales y de la fuerza de trabajo.
- 4- Motivar a los trabajadores e importar el incremento de los resultados de la gestión de la UBPC.

Los sistemas de Pago por resultados están integrados por los siguientes elementos:

Objetivos: Definen los resultados a alcanzar en cada sistema de pago, tales como cumplir el plan de producción, incrementar la productividad del trabajo, disminuir los costos y gastos, aumentar y cumplir el plan de utilidades, así como cumplir con los aportes, en los casos que corresponda.

Indicadores: Expresan el cumplimiento de los objetivos del plan de la organización, definen como se forma el salario, establecen parámetros a alcanzar y determinan el monto del salario que se forma, en correspondencia con los resultados.

Formación del salario: Define el procedimiento de su cálculo, a partir del comportamiento de los indicadores formadores y condicionantes. En correspondencia con los resultados alcanzados, se obtiene un salario que puede ser igual, superior o inferior al salario de la escala más los incrementos debidamente aprobados y que procedan.

Trabajadores abarcados: Son los comprendidos en el sistema de pago por categoría ocupacional y área de trabajo.

Periodo de evaluación de los indicadores: Es el que se define para evaluar el cumplimiento de los indicadores formadores del salario y el cumplimiento de cada trabajador.

Distribución del salario: Es el procedimiento de cálculo para la distribución del salario formado, pudiendo utilizarse el coeficiente de distribución salarial o el coeficiente de participación laboral.

Una vez aprobado el sistema de pago por el nivel facultado, la dirección de la entidad, de conjunto con la organización sindical, elabora el reglamento y se imparten seminarios a los funcionarios de la organización responsabilizados con su implementación, y a los dirigentes sindicales, a los efectos de prepararlos para su correcta aplicación.

Cuando por auditoria realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoria, la

entidad reciba la calificación de deficiente o mal, el jefe máximo de la misma está obligado a suspender el derecho de obtener incrementos salariales por el cumplimiento y sobrecumplimiento de los indicadores, debiéndose mantener las penalizaciones salariales por el incumplimiento de los indicadores formadores, a los miembros de la Junta administrativa de la UBPC y personal técnico y de servicio implicadas en este resultado, informándolo a la organización sindical y a los trabajadores.

Características del Sistema:

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

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

Para conocer las verdaderas causas que afectan el fondo de salario, así como el salario medio en la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado, 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.

$$\Delta \text{ FS} = \text{FSr} - \text{FSp}$$

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

Se expresa en peso.

- Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta \text{ SM} = \text{SMr} - \text{SMp}$$

Donde:

SMr: Salario Medio Real.

SMp: Salario Medio Plan.

Se expresa en por ciento.

- Análisis Relativo del Salario Medio.

$$\Delta \text{ SM} = \text{SMr} / \text{SMp} * 100$$

Esta variación se expresa en por ciento.

- Análisis de la variación del promedio de trabajadores.

$$\Delta \text{ T} = \text{Tr} - \text{Tp}$$

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.

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

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

Sustituyendo para obtener ΔFS al cierre de diciembre 2011:

$$\Delta FS = \{[(570 \bullet 87) - (587.6 \bullet 82)] * 12\} / 1000$$

$$\Delta FS = [(49 590.0 - 48183.2) * 12] / 1000$$

$$\Delta FS = 16.9 MP$$

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

3.6 - 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 Unidades Productoras. 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 UBPC, 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 2011.

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

$$R = \frac{1.031}{1.004}$$

$$R = 1.0269$$

1.0269 > 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.

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

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

Tabla #4 Indicadores económicos.

Indicadores	UM	Real 2011	Plan Aprobado 2012	%
Fondo de Salario	M.P	578.2	498.5	86.21
Promedio de Trabajadores	Uno	82	75	91.5
Productividad del Trabajo	Peso	15858.5	17709.3	111.7
Salario Medio	Peso	587.6	553.9	94.3
Correlación Salario Medio- Productividad	%	102.69	0.84	-----

Fuente: [Modelo 2 Planificación.]

Esta correlación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

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

IPT = Índice de variación de la Productividad del Trabajo

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

Si $K < 1$ es favorable la correlación.

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

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

$$K = \frac{0.943}{1.117}$$

$$K = 0.844$$

0.844 < 1.000 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. Los resultados obtenidos en la revisión bibliográfica confirmaron el empleo de una amplia bibliografía, muy actual, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Ministerio de la Agricultura.
2. Se pudo conocer que la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado de Trinidad en la Provincia de Sti Spiritus, es una entidad productora 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 logrando productos de bajos costos que posibiliten la competitividad.
3. Si se logra una estrecha vinculación entre el salario recibido por el trabajador y los resultados económicos obtenidos, se logra que la retribución por el salario sea una poderosa palanca para el aumento de la comercialización y su eficiencia.
4. Al analizar los sistemas de pago, aplicados por la UBPC Condado, se evidencia que los mismos durante el año 2011 se realizaron sin respaldo material pues la relación salario medio - productividad del trabajo se incumple.
5. Con la aplicación del cálculo de plantilla se pudo conocer que existían 7 cargos ocupados, por personas no idóneas, demostrándose que la UBPC realmente necesita 75 trabajadores, por lo que al determinar la correlación salario medio – productividad del trabajo para el Plan Aprobado 2012, la misma resulta favorablemente.



RECOMENDACIONES

1. La Junta Directiva de la UBPC debe acometer un conjunto de medidas que contribuyan a la capacitación de su personal en cuanto al proceso de reordenamiento laboral.
2. La Junta Directiva de la UBPC debe seguir realizando estudios y análisis económicos que le permitan evaluar la fuerza de trabajo y elevar la productividad, analizada por cada colectivo laboral, que le permita determinar cuales son las dificultades y así poder tomar as decisiones más oportunas.
3. Se deben analizar periódicamente, por cada centro de costo, los indicadores de empleo y salarios de la UBPC siendo estos de pleno conocimiento de la Junta Directiva para la tomar de decisiones inmediatas.
4. Debemos seguir trabajando por lograr la unidad, el sentido de pertenencia, eficiencia y altos niveles de productividad, logrando crecer en el 2012.



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’ Ángelo 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, Víctor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) Septiembre 1996.
11. Ferral Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
13. Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
14. González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.
15. González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
16. Linares Cervela, Luis. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – P. 37 – 50.

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

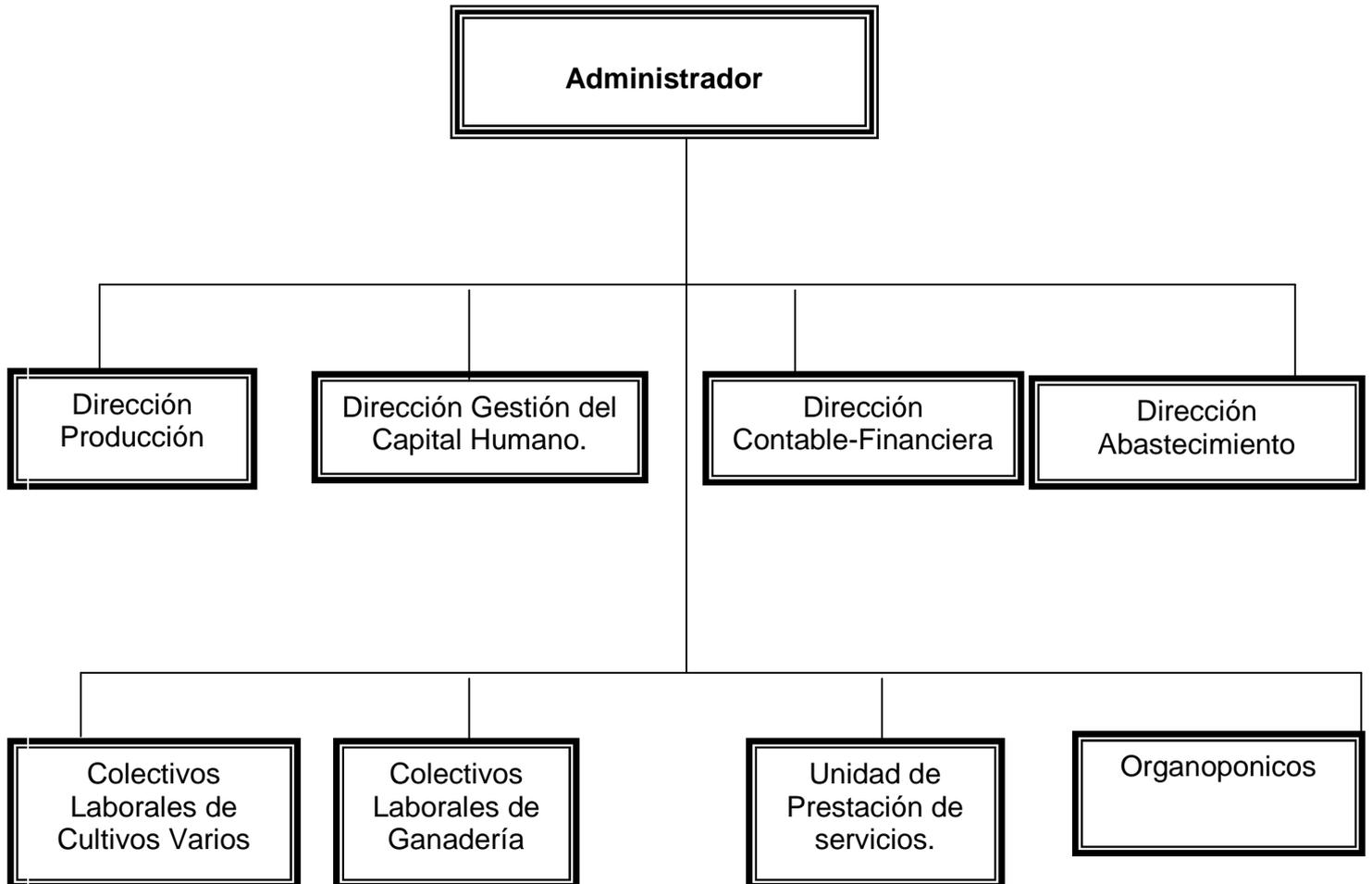
31. Ventura, Juan. Conferencias sobre Dirección Estratégica. Facultad INDECO (UCLV). Marzo 1996.

32. Zumaquero, Ovidio. Propuesta de Modelo de Relación Estacional – Ocupación como Elemento base de la Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo en la Agricultura. (UCLV) Facultad INDECO, 1997.
33. Resolución No. 8 del 2005 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
34. Resolución No. 26 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
35. Resolución No. 27 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
36. Resolución No. 28 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
37. Resolución No. 29 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
38. Resolución No. 30 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
39. Resolución No. 39 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
40. Resolución No. 35 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
41. Resolución No. 36 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).



ANEXO

Anexo #1.
Organigrama de la Unidad Básica de Producción Cooperativa Condado.



Anexo #2. Determinación de la carga de trabajo.

No	Entidad	PERIODICA	EVENTUAL	IMPREVISTOS	TIEMPO QUE SE CONSUME
1	Dirección empresa	50	13.5		63.5
2		53	9.2		62.2
3		35.3	7.5		42.8
	TOTAL				168.5

Anexo # 3. Resultados económicos.

INDICADORES	UM	PLAN 2011	REAL 2011	%	Desv	PLAN 2012
VENTA DE MERCANCÍAS MN	MP					
PRESTACIÓN DE SERVICIOS MN	MP					
OTROS INGRESOS	MP					
TOTAL DE INGRESOS	MP					
INDICADORES	MP					
COSTOS TOTALES	MP					
GASTOS TOTALES	MP					
TOTAL COSTOS Y GASTOS	MP					
COSTO X PESO DE INGRESO	MP					
UTILIDAD O PERDIDA	MP					
VALOR AGREGADO	MP	1374.7	1300.4	94.6	(74.3)	1401.2
PRODUCTIVIDAD	MP	15801.0	15858.5	100.4	57.5	18682.7
FONDO DE SALARIO	MP	595.1	578.2	97.2	16.9	498.5
PROMEDIO DE TRABAJADORES	U	87	82	94.3	(5)	75
SALARIO MEDIO MENSUAL	peso	570.0	587.6	103.1	17.6	553.9
RELACION SALARIO MEDIO- PRODUCTIVIDAD	%			97.3		

Anexo # 4. Dinámica de la productividad del trabajo.

No	Indicadores	Rela c	U.M	Plan 2011	Real 2011	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	1374.7	1300.4	(74.3)	94.60
2	Fondo de Salario		M.P	595.1	578.2	(16.9)	97.16
3	Promedio de Trabajadores		Uno	87	82	(5)	94.3
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	15 801.0	15858.5	57.5	100.4
5	Salario Medio	2/3	Peso	570.0	587.6	17.6	103.1
6	Relación Salario Medio Productividad	4/5	%	1.00	-	-	97.3

