

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



# TRABAJO DE DIPLOMA.

**Título:** Evaluación económica de la segunda etapa del reordenamiento laboral en la Empresa Comercializadora del SIME Divep Sancti-Spíritus

**Autora:** Madaisy Aquino González.

**Tutor(a):** Mtr. Mariela Cantero García.

Lic. Sarahy Catony Domínguez.

Sancti – Spíritus 2012.



*Pensamiento*



*“Cada vez me siento más atraído por las ideas de Marx, de Engels y de Lenin, porque nos enseñaron mucho, nos abrieron el camino al pensamiento. No vamos a decir que eso pasó, nosotros somos los que estamos ante el desafío de que esas ideas avancen por encima de obstáculos enormes, tal vez no imaginados por los propios creadores de la doctrina marxista y del leninismo”*





*Dedicataria*



**A ese gran tesoro que me ha dado la vida, mi hijo, responsable de mis horas de alegría y amor, por sacrificarse junto a mí.**

**A mi tía ENMA por brindarme todo cuanto esté a su alcance, por apoyarme en el estudio de este trabajo.**

**A mi esposo por estar siempre a mi lado en los buenos y malos momentos.**

**A la Revolución Cubana, por brindarnos la posibilidad de superarnos cada día más.**

**A Fidel y Raúl Castro quienes incentivan el conocimiento como la mayor riqueza, del hombre nuevo.**

**A Yunion nuestro compañero de aula, ya que el destino no le permitió graduarse junto a nosotros, pero siempre estará presente en nuestro corazón.**

*Agradecimientos*



Agradecer, es la mejor y más noble forma de retribuir la entrega y apoyo de maravillosas personas, que decisivamente colaboraron con el desarrollo y culminación de este gran empeño; por representar implicación compartida.

¡Gracias Miles!...

A mi tutora Sarahy Catony que con su mano amiga y solidaria me permitió vencer las dificultades en la realización de este trabajo. Por su profesionalidad, por la confianza que me ha depositado, representando uno de mis referentes en la profesión.

A la memoria de mi padre por impregnarme su amor, la confianza y seguridad necesaria para alcanzar mis propósitos, por enseñarme que la vida es un regalo valioso que permite momentos tan grandes como este, e implica sacrificios.

A mi madre por estar siempre a mi lado, disfrutar de su cariño y apoyo.

A Yadan por la complicidad del amor y su ternura, por la fuerza que siempre me trasmite, complementando otra parte de mi ser, que cobra vida al despertar a tu lado todos los días. Admirarte ha sido motivación para alcanzar mis metas...Gracias mi niño por involucrar tanto interés y medios para alcanzar juntos este importante resultado.

A mi esposo por su apoyo, comprensión y cariño. Por estar presente en cada momento de mi vida, estando a mi lado en las buenas y malas, te agradezco por la felicidad y dedicación cuando tengo un problema y ayudarme a resolverlo cuando lo necesito.

A mis suegros y cuñados por su apoyo incondicional, su colaboración y la ayuda brindada durante estos estudios.

A todos mis compañeros de aula, en especial a Yunior, Yenisbel, Mirla, Amaury, Aray, Alicia y Yalexis por compartir en estos 6 años una experiencia inolvidable.

A mis amigos de siempre donde no es necesario agradecer por la presencia y apoyo constante, por querernos de verdad, por ser amigos tan compatibles y sinceros, por acompañarme en los buenos y no tan buenos momentos.

A la Facultad de Contabilidad y Finanzas.

A la Revolución

A todos, los quiero y recuerdo, los que no aparecen en estas hojas ocupan de igual forma lugar en mi corazón.

# Síntesis



La siguiente investigación fue realizada en la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus, teniendo como propósito la segunda etapa del reordenamiento laboral en la misma. El presente comprende una revisión bibliográfica abordando desde los clásicos hasta los momentos actuales, las plantillas infladas y la organización del trabajo en las empresas cubanas. En esta tesis de grado se analiza y calcula la plantilla de trabajadores, y el Ingreso Monetario por peso Valor Agregado Bruto, determinando el pago por resultado, así como los factores que influyen en su variación, reflejando el nivel de eficiencia en el empleo de este factor. De este estudio y análisis se arribaron a conclusiones certeras que con su aplicación darán cumplimiento a los lineamientos de la política económica y social del VI Congreso del PCC” Trabajar por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad”



*Indice*



<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>CAPITULO I Marco Teórico-Referencial.</b>	6
1.1 Plantillas infladas	7
1.2. El reordenamiento laboral tiene que ser un proceso con vida.	9
1.3 Aspectos que atentan hoy contra el aumento de la productividad.	10
1.4 La Organización del Trabajo.	11
- Componentes que integran el sistema de Organización del Trabajo.	
1.5 El salario.	14
1.6 Documentos legislativos	19
<b>CAPITULO II El Reordenamiento Laboral y el Gasto de Salario por Peso Valor Agregado Bruto en la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus.</b>	25
2.1 Características generales de la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus.	25
- Rasgos Propios de la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus.	26
2.2 Indicaciones para el cálculo de la plantilla.	29
2.3 Principales Indicadores.	33
2.4 El Ingreso Monetario (Fondo de Salario) por Peso Valor Agregado Bruto (IMPVA). Indicador esencial.	36
- Determinación del ingreso monetario (Fondo de Salario) por peso valor agregado bruto	
2.5 Cálculo del IMPVA Plan 2012 contra Real 2011.	38
<b>CONCLUSIONES</b>	41
<b>RECOMENDACIONES</b>	43
<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	44
<b>ANEXOS</b>	
1. Organigrama	
2 Determinación de la carga de trabajo.	
3. Propuesta de trabajadores DIVEP Sancti-Spíritus.	
4. Indicadores económicos	

# *Introducción*



En los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, aprobados en el Sexto Congreso de nuestro partido, se reafirma que el sistema económico que prevalecerá en nuestro país continuará basándose en la propiedad socialista de todo el pueblo sobre los medios fundamentales de producción, de ahí que los mismos contribuyen a la voluntad de nuestro pueblo, de actuar el modelo económico cubano con el objetivo de garantizar la continuidad e irreversibilidad del socialismo, el desarrollo económico del país y la elevación del nivel de vida del pueblo.

A partir de las actuales condiciones y del escenario internacional previsible, la política económica se dirige a enfrentar los problemas de la economía transitando por dos tipos de soluciones que requieran congruencia entre si:

✍ Soluciones a corto plazo, encaminadas a eliminar el déficit de la balanza de pagos, que potencien la generación de ingresos externos y las sustitución de importaciones y, a su vez, den respuesta a los problemas de mayor impacto inmediato en la eficiencia económica, la motivación por el trabajo y la distribución del ingreso, y creen las necesarias condiciones infraestructurales y productivas que permitan el tránsito a una etapa superior del desarrollo.

✍ Soluciones del desarrollo sostenible, a más largo plazo, que conduzcan a una autosuficiencia alimentaria y energética altas, un uso eficiente del potencial humano, una elevada competitividad en las producciones tradicionales, así como el desarrollo de nuevas producciones de bienes y servicios de alto valor agregado.

La actualización del modelo económico y la implementación de las medidas asociadas se realizarán ratificando el principio de que en la sociedad socialista nadie quedará desprotegido.

De ahí, que se debe imbuir en el colectivo, la importancia del histórico que vivimos y que del esfuerzo, preparación y empeño individual de cada uno de sus miembros, depende el



resultado en estos nobles empeños y nuestro aporte al futuro del socialismo, el desarrollo económico del país y el bienestar de toda la sociedad.

La Empresa División de Ventas, Equipos y Piezas en Sancti-Spíritus (DIVEP) es una entidad comercializadora por excelencia pero al pasar de los años ha ido decreciendo su valor agregado, ello indica desarrollar procesos de reestructuración del empleo y los salarios, eliminando las plantillas infladas y garantizando que el trabajo sea la principal forma de obtención de ingresos de la población. **(Situación problemática).**

Incrementar la productividad del trabajo, elevar la disciplina y el nivel de motivación del salario y los estímulos, eliminando el igualitarismo en los mecanismos de distribución y redistribución del ingreso. Como parte de este proceso será necesario suprimir gratuidades indebidas y subsidios excesivos, desarrollando 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. Por ello, se determinó como:

Planteamiento del problema científico.

La existencia de plantillas infladas influye en los resultados económicos de la Empresa Comercializadora del SIME Divep Sancti-Spíritus.

Objeto de estudio teórico

La Organización del Trabajo en la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus.

Objetivo general.

- ? Evaluar el efecto económico del reordenamiento laboral en la Empresa Comercializadora del SIME Divep Sancti-Spíritus.



#### Objetivos específicos.

- ? Efectuar un análisis bibliográfico sobre la temática investigada.
- ? Estudiar la estructura organizativa de la entidad objeto de investigación.
- ? Evaluar las modificaciones establecidas a la categoría empleo y salario.
- ? Determinar los trabajadores realmente necesarios en la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus y sus modificaciones.
- ? Analizar el efecto económico del reordenamiento laboral sobre la productividad del trabajo y el salario medio.

#### Métodos.

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

#### Técnicas de investigación.

- ? Revisión de documentos.
- ? Observación
- ? Criterio de experto



Campo de Acción.

- ? La Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo y los Salarios en la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus.

**Valor Teórico:** Los instrumentos de análisis que se emplean permitirán aportar en lo teórico una herramienta que facilitará la integración y el cumplimiento de los objetivos propuestos en la investigación y a la vez capacitará a la dirección de la entidad y sus trabajadores como la fuerza laboral esencial de nuestra sociedad

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

**Valor económico y social:** El desarrollo de la comercialización en Cuba y en particular en la provincia de Sancti-Spíritus ha demostrado las enormes ventajas que ofrece al territorio desde la óptica social y económica.

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



La investigación realizada se estructura: 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 analiza el reordenamiento laboral y el gasto de salario por peso de valor agregado en la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus. 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.



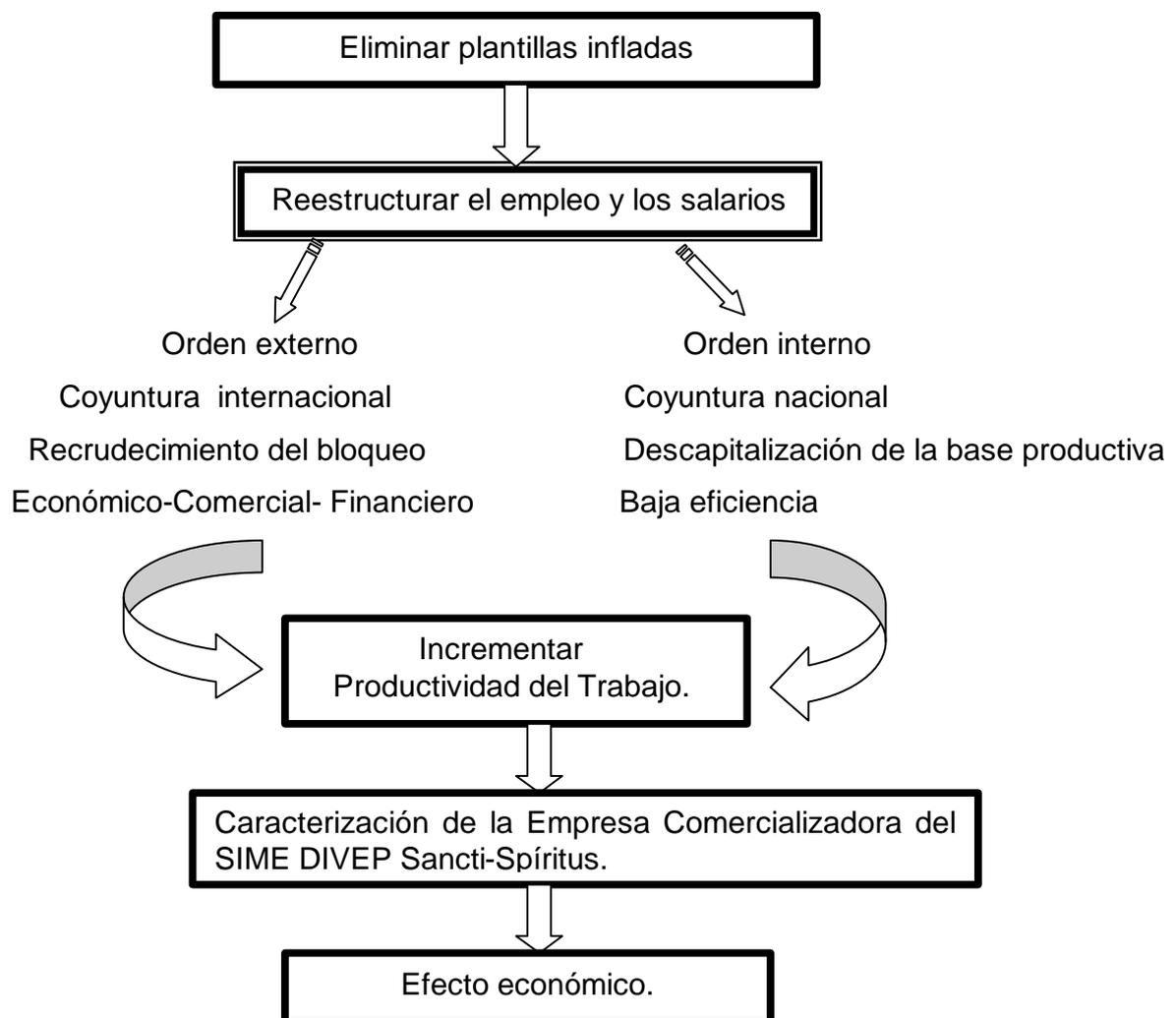
# *Capítulo 1*



## Capítulo I. Marco Teórico-Referencial

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

Figura 1.1: Hilo conductor del Análisis Bibliográfico.



Fuente: [Elaboración propia]



### 1.1 Plantillas infladas.

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.

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

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

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

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

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

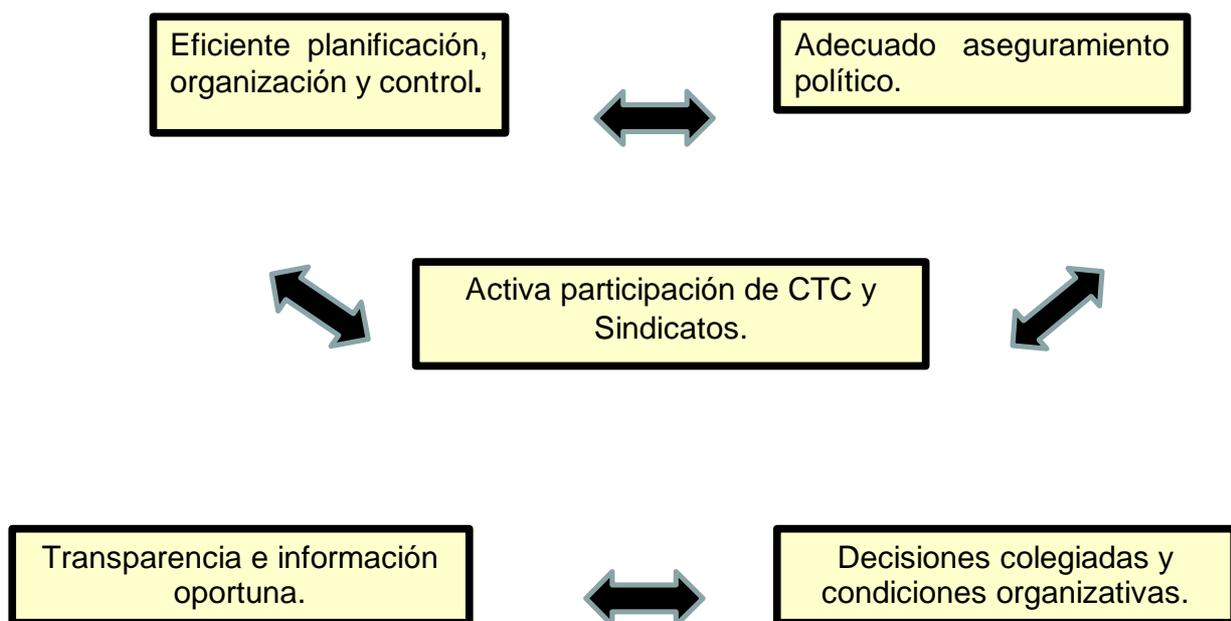
El proceso se llevará a cabo de la siguiente forma(figura 1.2):



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 estatal, a través de la estricta observancia del principio de idoneidad demostrada a la hora de determinar quién merece el mejor derecho de ocupar una plaza, contribuyendo



a evitar cualquier manifestación de favoritismo, así como discriminación de género u otro tipo. Es decir, la adulteración debe ser enfrentada con toda firmeza.

## **1.2 El reordenamiento laboral tiene que ser un proceso con vida.**

El reordenamiento laboral, como parte de la actualización del modelo económico cubano, está llamado a cumplir un papel preponderante en el incremento de la producción y los servicios. Según queda expresado en el lineamiento 7 de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución, el país debe encaminarse hacia el logro de un sistema empresarial constituido por entidades eficientes, bien organizadas y eficaces, deben sumarse varios factores de tipo organizativo.

La aprobación por parte de las entidades de su plantilla de cargos es una de las medidas que de emplearse bien contribuirá al incremento de la eficiencia empresarial.

Actualmente se encuentra vigente la Resolución 36 del 2010 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que establece la aprobación de estas plantillas de cargo. Esto tiene como objetivo la confección de una estructura consecuente con los niveles productivos propuestos por el plan de cada centro.

Más allá de la implementación de esta plantilla, los trabajadores y directivos tiene que elevar la productividad?

El concepto productividad hay que llevarlo a algo que resulte tangible y que su sistema de pago esté en función de eso.

A veces afecta que el sistema de pago se aplica sobre indicadores generales y no se precisa bien cual es la actividad concreta que se realiza, la medición de la estimulación y aplicación por resultados.

Pero si aún persisten en la definición de las normas o índices por actividad, ¿eso no distorsiona la aplicación del sistema de pagos por resultados?

Los sistemas de pago han tenido buenos resultados en la mayoría de las organizaciones. No obstante, su diseño debe perfeccionarse aun más y velar por que se apliquen indicadores que se ajusten al tipo de actividad específica que hacen los trabajadores.



Planificar bien, identificar mejor.

Aunque corregir algunos factores vinculados con la organización interna de cada centro laboral contribuiría a hacer más eficiente la gestión empresarial, otros aspectos, sobre todo los relacionados con deficiencias productivas, impiden obtener buenos resultados.

El proceso de planificación se ha ido perfeccionando.

El Ministerio de Economía y Planificación desarrolló una serie de seminarios con los Organismos de la Administración Central del Estado y el sistema empresarial divididos por sectores para profundizar en este tema. La planificación se hace cada vez más, con elementos certeros. Se ha insistido mucho en algo que durante años ha sido un cáncer para todo este proceso: la deficiente conciliación entre proveedores, suministradores, productores... los empresarios tienen que aprender a planificar con mayor precisión a los efectos de cumplir sus compromisos a partir de sus capacidades.

El reordenamiento laboral tiene que ser un proceso con vida. Cada año, durante el diseño de la plantilla, se tiene que partir del nivel de actividad de ese período. La diferenciación y separación que se haga el aspecto empresarial del estatal es clave también para que los empresarios sean más eficientes.

Otro elemento es, la explotación del compromiso de los trabajadores. No se debe en las entidades dirigir reuniones donde el jefe les informe a los trabajadores, eso es participar, pero se logra compromiso cuando ellos aportan, intercambian.

### **1.3 Aspectos que atentan hoy contra el aumento de la productividad.**

El pago sin respaldo productivo. Al cierre del 2011, de las más de 3000 empresas existentes, 561 gastaron más en salario por peso de valor agregado, un gasto de 326 millones de pesos. Mientras exista esta situación habrá problemas. Hay que lograr evaluar mes a mes, semana a semana, los indicadores económicos de la organización.

Hay que incorporar más indicadores de gestión, es decir, realizar estudios que permitan anticipar una situación desfavorable y tomar medidas para amortiguarlas. Se trata de no ver el incremento de la productividad como algo aislado sino como algo multifactorial y en el que deben participar todos.



#### **1.4 La Organización del Trabajo.**

Figuroa (1996) en cuanto a 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 juzgar 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.



### **Componentes que integran el sistema de Organización del Trabajo.**

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

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

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

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

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

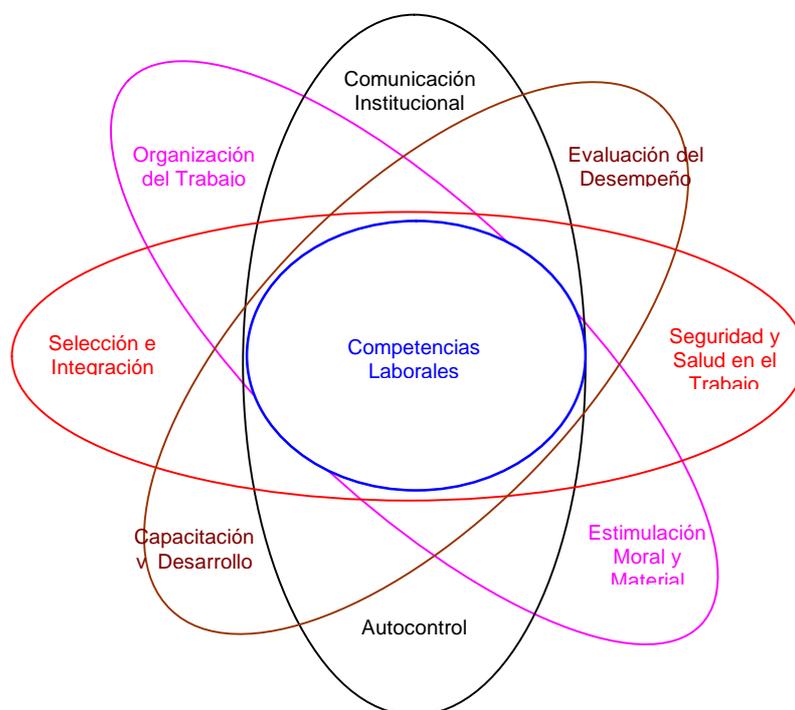
La organización del puesto de trabajo está determinada, por el nivel de especialización del proceso productivo y por el tipo de producción de que se trate. De esta forma la producción masiva garantiza las posibilidades más extensas para la aplicación de los principios organizativos del puesto de trabajo, 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.

#### **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 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.

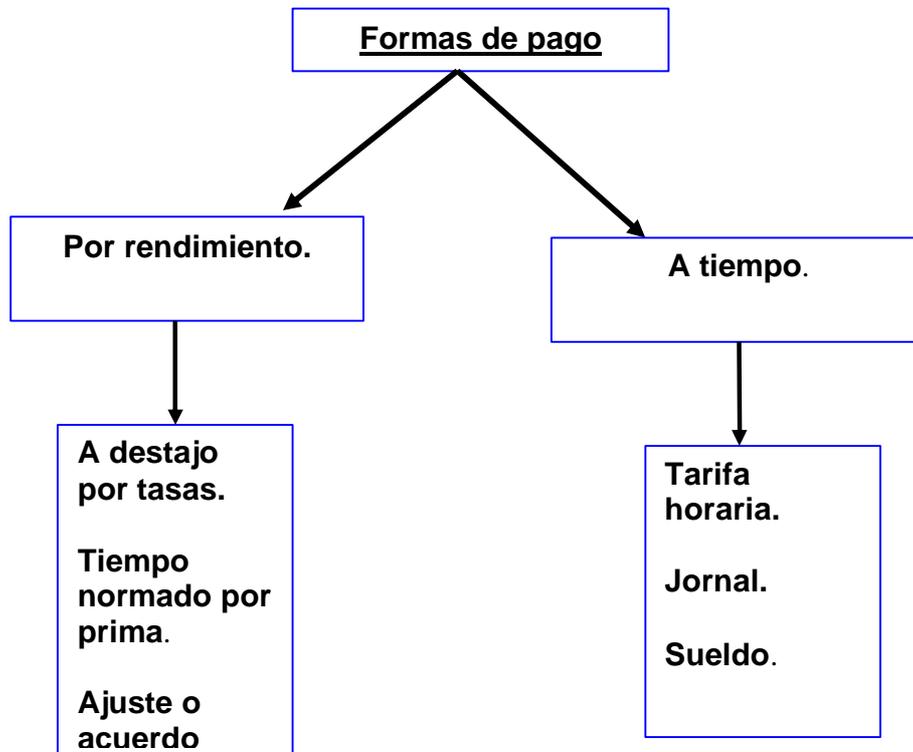
Pudiéramos decir que así como el metro es el patrón mediante el cual determinamos la longitud de un objeto, la escala es el patrón que nos sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su complejidad.

**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. D'Espaux en el libro "Análisis Económico de Empresas Industriales" con relación a este aspecto plantea que: "los medios de trabajo se convierten en fuerza activa que transforma el objeto de trabajo, solo en contacto vivo, el hombre. Si los medios de trabajo son un elemento determinante de las fuerzas productivas, por cuanto determinan el carácter de la actividad del hombre ante la naturaleza, los hombres, los trabajadores con sus conocimientos y experiencias, son



la más importante fuerza productiva de la sociedad. El funcionamiento de los medios de trabajo depende de la pericia, los conocimientos y la experiencia de los hombres, de la plenitud con que puedan aprovechar las posibilidades de la técnica existente y del grado en que han dominado esta técnica”.

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

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

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

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

Marx (1862) basándose en los métodos de análisis económico plasmó: ....“el resultado de cualquier combinación posible se desentraña cuando se analiza cada uno de los factores como sujeto a variación, mientras se suponen invariables los restantes...”

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



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

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

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

### **1.6 Documentos legislativos.**

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

- ? **Capítulo I.** Generalidades.
- ? **Capítulo II.** Organización del trabajo.
  - ✍ Sección I. Estudios de organización del trabajo.
  - ✍ Sección II. Plan de diagnóstico y estudios de organización del trabajo.
  - ✍ Sección III. Cálculo de la plantilla y análisis de la utilización del fondo de tiempo.
  - ✍ Anexo No. 1 Lineamientos generales para el estudio y aplicación de medidas de organización del trabajo.
  - ✍ Anexo No. 2 Metodología para el cálculo de la plantilla.



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, esta resolución consta de seis capítulos:

- ? **Capítulo I.** Objetivos y alcance.
- ? **Capítulo II.** Organización del salario.
- ? **Capítulo III.** Formas y sistemas de pago.
- ? **Capítulo IV.** Sobre el salario de dirigentes y otros gastos designados.
- ? **Capítulo V.** Protección del salario.
- ? **Capítulo VI.** Condiciones del pago del salario.

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, dicha resolución consta de nueve capítulos:

- ? **Capítulo I.** Generalidades.
- ? **Capítulo II.** Papel de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos.
- ? **Capítulo III.** Dirección del proceso de capacitación y desarrollo de los recursos humanos.
- ? **Capítulo IV.** Control de los recursos humanos de la entidad



- ? **Capítulo V.** Diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación.
- ? **Capítulo VI.** Plan de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad.
- ? **Capítulo VII.** Control de la ejecución del plan de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad y evaluación del impacto de la capacitación.
- ? **Capítulo VIII.** Instructores que se utilizan para la formación y desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales.
- ? **Capítulo IX.** Presupuesto para la capacitación y el desarrollo de los RH

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 instaura 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, abarcando los siguientes capítulos:

- ? **Capítulo I.** Formas de pago.
- ? **Capítulo II.** Sistemas de pago por resultados.
- ? **Capítulo III.** Sistemas de pago a destajo.
- ? **Capítulo IV.** Control de los sistemas de pago por resultados.
- ? **Capítulo V.** Forma de pago a tiempo.

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



conocimientos empresariales nuevos, la innovación, hará cada día mayor la diferenciación entre los trabajadores.

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

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

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

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

- a) amortización de plaza: acción de cancelar o desactivar una plaza que hasta ese momento venía siendo ocupada con carácter permanente;
- b) plazas del perfil del cargo: son aquellas que pertenecen a cargos que con independencia de su denominación, los trabajadores que las ocupan cumplen tareas afines en determinadas ramas o actividad laboral, poseen igual nivel de formación técnico profesional y similares condiciones de trabajo;
- c) Comité de Expertos: órgano asesor cuya misión principal es recomendar al jefe de la entidad laboral sobre la determinación de la idoneidad demostrada del trabajador para su permanencia. Las entidades laborales consideradas legalmente como objetivos estratégicos nacionales, mantienen las comisiones que actualmente existen, al amparo de la legislación vigente.



- d) entidad laboral (en lo adelante entidad): organización con fines económicos, administrativos, sociales y otros, con personalidad jurídica y capacidad legal para concertar relaciones laborales, como son los órganos del Estado y el Gobierno, organismos de la Administración Central del Estado y demás unidades presupuestadas, entidades nacionales, empresas y grupos empresariales y otras reconocidas en la ley o facultadas por su organismo superior a funcionar como tales;
- e) extinción: cese de una entidad laboral, debidamente autorizada por la autoridad u órgano facultado para ello;
- f) fusión: unificación de dos o más entidades laborales dando origen a una nueva; o la unión de una o varias entidades en otra ya existente;
- g) conversión: cambio de forma jurídica de una unidad económica, como por ejemplo la transformación de una organización económica estatal en empresa estatal, de una empresa estatal en unidad presupuestada o de estatal a otra forma de gestión económica;
- h) salario básico: es la remuneración que comprende la tarifa de la escala salarial, más los pagos adicionales establecidos legalmente y se utiliza en los casos previstos en la legislación. No se consideran los pagos adicionales condicionados al cumplimiento de determinados indicadores asociados a los resultados de trabajo;
- i) traspaso: transferir una entidad laboral o centro de trabajo de un organismo, empresa o unidad organizativa a otro diferente; y
- j) garantía salarial: protección económica proporcional al salario, que devenga el trabajador al momento de ser declarado disponible o interrumpido durante el período que dispone el presente Reglamento, cuando no puede ser reubicado por falta de propuestas de empleo o por razones consideradas justificadas.

ARTÍCULO 2: La denominación de Comité de Ingreso que identifica al órgano asesor del jefe de la entidad para el reconocimiento o confirmación de la pérdida de la idoneidad demostrada, que establece la Resolución No. 8 de 1ro de marzo de 2005 y en cualquier otra disposición de este Ministerio, se sustituye por la de Comité de Expertos.

El procedimiento para la constitución y funcionamiento de éste, es el que aparece en el Anexo del presente Reglamento, siendo parte integrante de esta Resolución.



### 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.

Al finalizar el capítulo arribamos a las siguientes conclusiones:

Se reveló la importancia de los procesos de disponibilidad laboral y la política a aplicar para el logro de una productividad del trabajo creciente. Se evidencia que las medidas salariales deben asegurar que cada cual reciba según su trabajo, generando estos productos y servicios con calidad y eficiencia. Se tiene en cuenta todas las resoluciones vigentes y aplicables para lograr un estudio detallado y completo del reordenamiento laboral.



# Capítulo II



## **CAPITULO II. El Reordenamiento laboral y el Gasto de Salario por Peso de Valor Agregado en la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus.**

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 de la fuerza laboral y el gasto de salario por peso valor agregado, en la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus.

Es importante destacar que este análisis fue realizado a partir del cálculo de plantilla y el IMPVA, ajustándose a las exigencias de este trabajo de diploma.

### **2.1- Características generales de la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP S.S.**

DIVEP Sancti-Spíritus tiene sus antecedentes, hace más de dos décadas, cuando nuestro territorio formaba parte de la antigua provincia de Las Villas, en que se encontraban ubicados en lo que es hoy nuestra capital provincial cinco almacenes centrales, estas entidades cubrían todo el mercado automotriz terrestre excepto el ferroviario, en 1977, junto a la actual División Política Administrativa surge la Empresa Provincial de Abastecimiento de Ventas de Equipos y Piezas EPAVEP. Durante el quinquenio 1992-1996, queda disuelto nuestro organismo rector, el Comité Estatal de Abastecimiento Técnico Material y durante un corto período de tiempo la empresa pasa a subordinación del Ministerio de Economía y Planificación hasta que se aprueba definitivamente por el Consejo de Estado subordinarnos al Ministerio de la Industria Sidero Mecánica, comenzando a formar parte del Grupo Estatal Comercializador del SIME DIVEP con la denominación de Organización Estatal Comercializadora del SIME, DIVEP Sancti-Spíritus, a partir del 1 de marzo de 1996.

A finales del año 1999, se descentraliza la divisa en el grupo, dándonos la posibilidad de manejar nuestros fondos en esa moneda.

Los años 2001 y 2002 siguieron la tendencia de crecimiento de las ventas sobre estas mismas bases, siendo de extraordinaria importancia la apertura de servicios de reparación y mantenimiento automotriz mediante dos talleres ubicados en la capital provincial y el municipio de Trinidad, que complementan la red de establecimientos comerciales ubicados



en todos los municipios de la provincia.

Un importante paso se alcanzó en abril del año 2003 con la aprobación a la Empresa del Perfeccionamiento Empresarial, luego de un arduo trabajo en el que participó la totalidad de los trabajadores. Ya en 2009 la empresa llegó a la certificación de la calidad en la UEB de Automoción lo que se seguirá trabajando para que en cada unidad comercializadora de la empresa se certifique dicho sistema y de conjunto lograr la integración de todos los Sistemas de Dirección y Gestión Empresarial Cubano según las indicaciones del Comité Ejecutivo y Consejos de Ministros.

#### **Rasgos propios de la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus.**

La Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus, conocida comercialmente como DIVEP Sancti-Spíritus, pertenece al Ministerio de la Industria Sidero-Mecánica(SIME) y surgió en 2003, por la Resolución Ministerial No. 268 del 20 de mayo de ese mismo año, con domicilio legal en Bartolomé Masó sin número, Esquina Comandante Fajardo, Sancti-Spíritus, (Cuadro 2.1).

Cuadro 2.1: Identificación del contribuyente.

<b>Distintivo de la Empresa</b>	<b>Forma Abreviada</b>	<b>Código REUP</b>	<b>Número de Identificación Tributaria(NIT)</b>
	Divep S.S	103-0-5460	01000719647

Fuente: [Elaboración propia].

**Misión:**

La Empresa Comercializadora del SIME Divep Sancti-Spíritus, es una organización dedicada a comercializar de forma mayorista partes, piezas, componentes, agregados, accesorios automotores y equipos; de transporte, agrícolas, de la construcción y asociados al sector industrial y bienes de consumo. Brinda servicios técnicos especializados de reparación y mantenimiento en la esfera automotriz y otros equipos y productos que comercializamos.

DIVEP S.S. 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 Empresa Comercializadora del SIME Divep Sancti-Spíritus, constituye la entidad comercializadora por excelencia del SIME en la provincia, cuya red de establecimientos constituyen un sistema comercial, líder en la comercialización y la prestación de servicios técnicos especializados y de ingeniería, en los sectores de Automoción, las producciones de la industria sidéreo mecánica y otras producciones de la industria nacional. Su fuerza laboral está preparada para ofrecer soluciones integrales y dinámicas como resultado de un sistema de capacitación que garantiza la renovación constante del nivel profesional, condiciones de trabajo adecuadas, la aplicación de tecnologías de avanzada y 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 la mercancía que oferta sea de la mejor existente en el mercado nacional, garantizando que sus mercancías y servicios ocupen la preferencia de los clientes.

**Objeto Social**

- ? Comercializar de forma mayorista partes, piezas, componentes, agregados, accesorios automotores y equipos de transporte ligero pesado, agrícola y de la construcción, en pesos cubanos y pesos convertibles según nomenclatura aprobada por el Ministerio de Comercio Interior.
- ? Comercializar de forma mayorista partes, piezas, componentes, accesorios y equipos



- ? asociados al sector industrial y bienes de consumo, así como las producciones de las empresas de la Industria Sidero Mecánica y las generadas por la industria nacional que demanden la capacidad de distribución de su red de ventas, en pesos cubanos y pesos convertibles, según nomenclatura aprobada por el Ministerio de Comercio Interior.
- ? Ofrecer servicios de posventa (instalación, montaje, puesta en marcha), garantía y reacondicionamiento de las producciones comercializadas, en pesos cubanos y pesos convertibles.
- ? Prestar servicios de distribución de la mercancía que comercializa, en pesos cubanos.
- ? Brindar servicios técnicos especializados de reparación y mantenimiento en la esfera automotriz, tanto a vehículos como a sus agregados, en pesos cubanos y pesos convertibles.
- ? Brindar servicios de suministro e ingeniería dirigidos a programas de inversión en correspondencia con su nomenclatura comercial, en pesos cubanos.
- ? Prestar servicios de mantenimiento a equipos y productos que comercializan, para inmuebles comerciales e industriales, en pesos cubanos.
- ? Brindar servicios de proyectos especializados a los productos y equipos que comercializan, asociados a programas de inversión y mantenimiento de sus clientes, en pesos cubanos.
- ? Prestar servicio de alimentación a los trabajadores del sistema empresarial del Grupo DIVEP, en pesos cubanos, cobrándoles a las entidades el per cápita en pesos convertibles aprobados.
- ? Prestar servicios de comedor-cafetería a los trabajadores de la empresa en pesos cubanos.
- ? Prestar servicio de transportación a los trabajadores en pesos cubanos.



La Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus, en la actualidad cuenta con un total de 64 trabajadores y se encuentra estructurada de la siguiente forma, (Cuadro 2.2):

Cuadro 2.2: Estructura de la fuerza laboral de la empresa DIVEP S.S.

<b>Establecimientos</b>	<b>Teléfono</b>	<b>Total de trabajadores</b>
Dirección Empresa	32-8596	34
Dirección UEB Cabaiguán	66-4074	6
Dirección UEB Trinidad:	9-4664	5
Dirección UEB Centro	32-8597	10
Dirección UEB Automoción	36-1166	9
<b>TOTAL</b>		<b>64</b>

Fuente: [Elaboración propia]

## 2.2 Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

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



## Cálculo de la plantilla.

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

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

### Donde:

$N$  ? Número de trabajadores necesarios.

$Qt$  ? Carga de trabajo anual estimada para cada cargo analizado.

$Ft$  ? Fondo de Tiempo (o capacidad) de un trabajador anual.

### Carga de trabajo. (Ver Anexo No. 2)

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

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

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

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



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

### **Determinación de la carga de trabajo:**

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

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

### **Donde:**

$Qt$  ? Carga de Trabajo Total.

$Ct$  ? Cantidad de Trabajadores.

$HWm$  ? Horas trabajadas mensuales.

$Ma$  ? Meses trabajados al año

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

$$Qt = 64 \cdot 144.3 \cdot 11.$$

$$Qt = 101\,587.2$$

### **Determinación del fondo de tiempo:**

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

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



✍ **Determinación de los trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual, para el 2013 de la Empresa Comercializadora del SIME Divep Sancti-Spíritus.**

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

$$N_{13} ? \frac{64 ? 144.3 ? 11}{2032.0}$$

$$N_{13} ? \frac{101587.20}{2032.0}$$

$$N_{13} ? 50$$

Como se evidencia se necesitan 50 trabajadores para ser eficientes en el 2013 según la carga de trabajo anual del año en curso, 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 tiene en cuenta en la nueva plantilla no deteriorar el ingreso monetario por peso de valor agregado bruto (IMPVA), ya que comparando el Plan 2012 contra Real 2011 existe deterioro, por tanto hacemos este análisis para que el reordenamiento laboral este acompañado de una acertada organización del trabajo, incrementando los niveles de eficacia.



### 2.3 Principales Indicadores.

**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.



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

**En este indicador se tienen en cuenta las siguientes partidas:**

- ? Los pagos por tarifas salariales establecidas por la legislación vigente.
- ? Los incrementos de cualquier tipo en las tarifas salariales.
- ? Las asignaciones adicionales por ocupar cargo de dirección o jefatura, así como por años de servicio.
- ? Los pagos por sobrecumplimiento de las normas, plus salarial, extras fuera de la jornada laboral y en días de descanso y feriados.
- ? Los pagos por ausencias retribuidas a consecuencia del cumplimiento de las obligaciones estatales y sociales, ausencias autorizadas por la legislación vigente y el descanso retribuido acumulado.
- ? Los pagos por el trabajo realizado por aquellas fuerzas que sin estar incluidas en el Registro del centro informante reciben remuneración por el mismo.
- ? El pago a los trabajadores enviados a estudiar por el centro informante y que de acuerdo con la legislación vigente se les pague del fondo de salarios.
- ? El pago a los trabajadores que laboran temporal u ocasionalmente en la agricultura, construcción y en otras entidades, siempre que su salario completo o parte de éste corresponda ser pagado por su empresa o unidad presupuestada.
- ? El pago del trabajo realizado por aquellas fuerzas que, aún no estando incluidas en el Registro del centro informante, participan en las actividades de éste, trasladando la remuneración por el trabajo realizado a las organizaciones u organismos de procedencia para su posterior aporte al presupuesto, tales como trabajo voluntario,



- ? estudiantes bajo el régimen de estudio - trabajo, etc.
- ? El pago por simultaneidad de oficios.
- ? El monto de salario acumulado por concepto de vacaciones anuales.
- ? El pago a los estudiantes movilizados durante el período de vacaciones, incluido el 9,09 %.
- ? Los ingresos en moneda nacional (excluye pesos convertibles) provenientes de la aplicación de los pagos y estimulaciones por los resultados del trabajo.
- ? El pago adicional por el coeficiente de interés económico social.
- ? Los demás pagos a los trabajadores con cargo al Fondo de Salarios no relacionados anteriormente, según lo establecido en la legislación vigente.
- ? El salario que obtienen los trabajadores que forman parte del registro de la entidad por haber realizado sus actividades laborales en representación de la misma o haber prestado servicios valiéndose de la explotación de medios de trabajo, equipos e instalaciones de esta. Estos ingresos constituyen salarios. Ejemplos: los ingresos de los trabajadores de las actividades de servicios públicos y sus conexos, como chóferes de taxis, 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.

#### **2.4 El Ingreso Monetario (Fondo de Salario) por peso Valor Agregado Bruto (IMPVA). Indicador esencial.**

**El IMPVA** se tiene como el indicador formador del Fondo de Salario máximo a pagar, por los diferentes tipos de pagos que incluyen: (FS básico, FS por pagos adicionales (JI, CLA, 30 pesos de los técnicos), FS por Perfeccionamiento, FS Maestría y Doctorado, FS por Pago por Resultado) MAS el 0.0909 de todos estos fondo de salarios, esto está dado a que el Valor Agregado es el que soporta la productividad por ende el Fondo de Salario.

##### **Entonces:**

#### **PARA EL CÁLCULO DE FONDO DE SALARIO MÁXIMO A PAGAR SE CALCULA DE LA SIGUIENTE FORMA:**

Esto tiene que desarrollarse antes de que la Dirección de Economía cierre y entregue definitivamente el balance financiero al GRUPO, y a todas cuantas instituciones, modelos tengan que informar e incluyen **el FONDO DE SALARIO PAGADO POR LA EMPRESA.**, por lo que se tiene que hacer un pre balance, donde esa dirección de el FS y VA del año que se esté tratando y el año anterior en igual período.

##### **Modo de proceder:**

**Esta operación tienen que ser calculado con el FS acumulado hasta el mes que se está analizando MAS el FS por TRT, del mes en cuestión.**

Se **RESTA el IMPVA real acumulado** hasta el mes que se está informando **menos el IMPVA del año anterior en igual período de mes**, la fracción resultante se multiplica por el Valor Agregado real acumulado hasta el mes que se está analizando, dando como resultado el **FONDO DE SALARIO MÁXIMO POSIBLE A PAGAR ACUMULADO.**



A ese fondo de salario máximo posible a pagar se le RESTA el FS acumulado hasta el mes que se está analizando más el FS por tiempo real trabajado del mes en cuestión y lo que quede o resto, es la cuantía máxima a pagar por PXR de ese mes.

Seguido a esto:

Se le suma este FS por PXR obtenido al FSTRT (que sería igual al FS máximo a pagar) , se llena el Modelo de Productividad último enviado con todos los indicadores que allí se solicitan tanto real año anterior como real año del año actual , donde se va a comprobar que no se tengan deteriorado ningún indicador de eficiencia, dígame, correlación y relación salario medio productividad, IMPVA real con el IMPVA plan , todos hasta el mes que se está informando y **como cosa fundamental e importante que no se produzcan pagos sin respaldo productivo.**

De deteriorarse algunos de estos indicadores se tiene que bajar la cuantía de pago o resto que dio de donde se determinó el PXR a pagar en el mes en cuestión hasta tanto quede positivo o al menos a lo planificado hasta el mes acumulado.

El Pago por Resultado se priorizará a los trabajadores que están incluidos en los sistemas y reglamentos Directos a la Producción y los Servicios, después los trabajadores incluidos en los sistemas o el sistema específicos y como último a los trabajadores que se encuentren incluidos en el sistema Generales y de Eficiencias, teniendo en cuenta la aprobación tanto por cumplir, como por sobrecumplir aprobados en los mismos sistemas.

De esta forma es más ajustado, certero, el valor del Fondo de Salario a fijar por pago por resultado sin correr el riesgo de que se deterioren los indicadores de trabajo y salario y no se originen pagos sin respaldo productivo.



## Determinación del Ingreso Monetario (Fondo de Salario) por Peso Valor Agregado Bruto.

$$IMPVA ? \frac{FS}{VAB}$$

### **Donde:**

*IMPVA* ? Ingreso Monetario (Fondo de Salario) por peso Valor Agregado Bruto.

*FS* ? Fondo de Salario.

*VAB* ? Valor Agregado Bruto

## 2.5 Cálculo de IMPVA Plan 2012 contra Real 2011.

### **Real 2011**

$$IMPVA_{11} ? \frac{FS}{VAB}$$

$$IMPVA_{11} ? \frac{527.8}{1470.0}$$

$$IMPVA_{11} ? 0.3590$$

### **Plan 2012**

$$IMPVA_{12} ? \frac{FS}{VAB}$$

$$IMPVA_{12} ? \frac{441.2}{1204.9}$$

$$IMPVA_{12} ? 0.3662$$



En comparación con el plan del año presente, se muestra que en el 2011 se lograron índices económicamente superiores, es evidente que falta aún mucho por hacer. Por tanto, se muestra que si el reordenamiento laboral no se acompaña con una acertada organización del trabajo, válido será el intento, pero insuficiente, demostrado está con el cálculo de los trabajadores realmente necesarios, según el principio de idoneidad demostrada para el 2013 serían necesarios solo 50 trabajadores con los cuales se obtendría una relación ingreso monetario por peso de valor agregado favorable, demostrando la eficacia del reordenamiento laboral.



## 2.6 Según el IMPVA el Fondo de Salario Máximo a Pagar, I Trimestre 2012.

### ANALISIS DE EFICIENCIAS

			M E S			
INDICADORES	UM	PLAN AÑO	PLAN	REAL	REAL A ANT	%
PRODUCCION MERCANTIL	MP	1493,5	129,0	134,3	147,4	104,3
VTAS TOTALES	MP	11716,0	980,9	1035,7	1045,3	105,9
de ello: VTAS CUC	MP	2424,0	202,0	208,2	245,6	103,3
PROM. TRABAJADORES	U	68,0	68,0	63,0	68,0	92,6
FONDO DE SALARIO	MP	441,2	36,7	44,9	41,5	122,3
SALARIO MED MENSUAL	P	541	540	712,7	610,3	132,3
VALOR AGREGADO	P	1203,8	104,9	111,7	120,3	106,1
PRODUCT. VALOR AGREG.	P	17703	1543	1773	1769	114,5
ING MONET/VALOR AGREG(IMPVA)	MP	0,3665	0,3499	0,4020	0,3450	114,3
IMPVA	MP	0,0570				
FONDO DE SALARIO FORMADO(PR)	MP			6.3669		<b>FALSO</b>
RELACIÓN S M/PRODUCT	MP	1,00	1,00	1,1490	0,9846	1,1490
CORRELACION SM/PRODUCTIVIDAD	MP	0,8614		1,1652		116,522

Como se evidencia el Pago por Resultado a los trabajadores que están incluidos en los sistemas de la Producción y los Servicios y los trabajadores incluidos en el sistema específico o Indirectos a no se puede realizar, ya que el IMPVA es desfavorable(positivo) lo que muestra que no se cumple (al analizar el ingreso monetario contra la cantidad de trabajadores), por tanto, es necesario el pago laboral ya que como se prevé según los trabajadores realmente necesarios que serían 50 por ciento favorable.



En la Empresa Comercializadora del SIME DIVEP Sancti-Spíritus, se aplica la reestructuración de su fuerza laboral por disímiles razones:

Se impone trabajar con orden y exigencia para hacer realidad los lineamientos de la Política Económica y Social, igual que los objetivos aprobados, dejar atrás el lastre de la vieja mentalidad y forjar con intencionalidad transformadora y mucha sensibilidad política la visión hacia el presente y el futuro de la Patria. Como mínimo el 80 % de los trabajadores deben estar vinculados directamente a la actividad comercial y además se comprueba que realmente son necesarios 50 trabajadores para cumplir los indicadores de eficiencia en el año 2013, es decir, se necesitarían solamente 15 trabajadores indirectos y 35 directos. Relacionar el crecimiento de la productividad del trabajo y del ingreso monetario de los trabajadores, que no deteriore el equilibrio monetario interno ni la eficiencia de la economía nacional.

*Conclusiones*



1. Al efectuar el análisis bibliográfico, el mismo retoma el empleo de una amplia bibliografía, muy actual, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. El estudio de la estructura organizativa indica que el reordenamiento de la fuerza laboral unido a una ordenada estructura de empleo, rescatando el papel del trabajo y los ingresos que por él se obtienen, son la vía fundamental para contribuir al desarrollo de la sociedad.
3. La categoría empleo y salario se modifica porque al aplicar el cálculo de plantilla arroja la existencia de plantillas infladas en la entidad.
4. Con los trabajadores realmente necesarios se prevé un sostenido incremento de la eficiencia como base del desarrollo económico.
5. El reordenamiento laboral en esta entidad ha sido una necesidad imperiosa, bajo el principio de la idoneidad demostrada, eliminando las plantillas infladas ya que existe deterioro en la carga de trabajo y no hay equilibrio monetario interno, es decir respaldo productivo.

*Recomendaciones*



Proyectar la formación de fuerza de trabajo calificada en correspondencia con las demandas actuales y el desarrollo del país.

Asegurar que los salarios garanticen que cada cual reciba según su salario, y no se realicen pagos sin respaldo productivo.

Lograr que la economía empresarial progrese cada día porque de ella depende la sostenibilidad y preservación de nuestro sistema social.

Adquirir incrementos progresivos y sostenidos de los indicadores económicos, alcanzando índices favorables del Ingreso Monetario por peso Valor Agregado Bruto.



*Bibliografika*



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. Economía, organización y planificación de la producción industrial La Habana Editorial Política 1984.
7. Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial “Félix Varela “, 1999. P 191 – 196.
8. 8 CPSS Publications No. 4 (January 2001 - Spanish translation May 2003)
- 10.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. Figueroa, Victor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV). Septiembre 1996.
- 10.Ferrial Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
- 11.Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
- 12.González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.



13. González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
14. Hammer, M. Reingeniería de la Empresa. – Barcelona, Parramon. – 1994.  
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm>. 21/11/2003.  
[http://66.102.7.104/search?q=cache:i0nrRob\\_BBcJ:agency.osha.eu.int/publications/forum/5/es/index\\_4.htm+organizacion+del+trabajo&hl=es&ie=UTF-8](http://66.102.7.104/search?q=cache:i0nrRob_BBcJ:agency.osha.eu.int/publications/forum/5/es/index_4.htm+organizacion+del+trabajo&hl=es&ie=UTF-8). 02/12/2003.
15. La Formación de Base Comunitaria con Fines de Empleo y Gerencia de Ingreso OIT (Ginebra ? 1995).
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. 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.

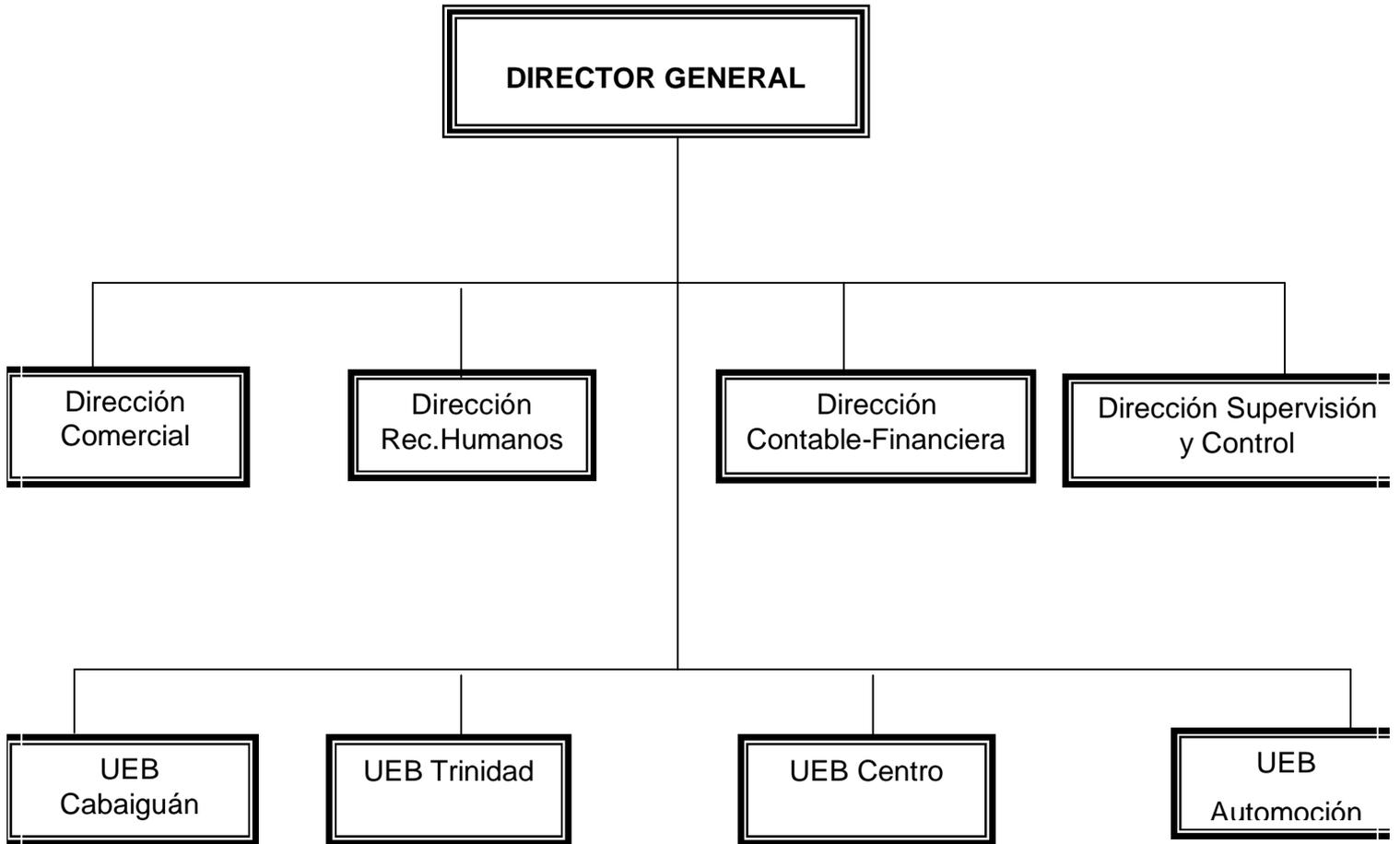


24. Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
25. Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
26. Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana ? 8 de Noviembre de 1997.
27. Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana ? 7 de Noviembre de 1997.
28. Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas. Facultad de INDECO (UCLV?. Febrero 1997.
29. Tablada Pérez, Carlos. El pensamiento económico de Ernesto Che Guevara. La Habana. Ediciones Casa de las Américas. 1987.
30. Trujillo, Clara M. Experiencia en la Estabilidad Laboral. Revista Cañaveral (La Habana ? (2 ? 64 – 65. Abril – Junio 1997.
31. Ventura, Juan. Conferencias sobre Dirección Estratégica. Facultad INDECO (UCLV?. Marzo 1996.
32. Zumaquero, Ovidio. Propuesta de Modelo de Relación Estacional – Ocupación como Elemento base de la Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo en la Agricultura. (UCLV ? Facultad INDECO, 1997.
33. Resolución No. 8 del 2005 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
34. Resolución No. 26 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
35. Resolución No. 27 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
36. Resolución No. 28 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
37. Resolución No. 29 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
38. Resolución No. 30 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
39. Resolución No. 39 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
40. Resolución No. 35 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
41. Resolución No. 36 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

*ANEXOS*



**Anexo #1.  
Organigrama.**







**Anexo #3**

**PROPUESTA DE TRABAJADORES DIVEP Sancti-Spíritus.**

No	EMPRESAS	CANTIDAD DE TRABAJADORES	INDIRECTOS	DIRECTOS	% INDIRECTOS
1	Pinar del Río	38	13	25	34
2	C de la Habana	107	30	77	28
3	Artemisa	30	10	20	33
4	Matanzas	52	15	37	29
5	Cienfuegos	43	10	33	23
6	Villa Clara	76	18	58	24
7	Sancti Spiritus	50	15	35	30
8	Ciego de Ávila	40	10	30	25
9	Camaguey	93	28	65	30
10	Las Tunas	23	3	20	13
11	Holguín	79	18	61	23
12	Granma	45	10	35	22
13	Santiago de Cuba	47	10	37	21
14	Guantánamo	34	10	24	29
15	SUME	40	10	30	25
16	Oficina Central	93	93	0	100
TOTAL:		890	303	587	34



**Anexo # 4.**  
**Modelo 2. Indicadores económicos**

<b>Unión o Grupo: DIVEP</b>						
<b>Empresa: DIVEP SANCTI SPIRITUS</b>						
<b>Provincia: SANCTI SPIRITUS</b>						
<b>Indicador</b>	<b>Fila No.</b>	<b>U.M</b>	<b>Real 2010</b>	<b>Plan 2011</b>	<b>Real 2011</b>	<b>Plan 2012</b>
<b>Ventas Totales</b>	<b>1</b>	<b>MP</b>	<b>13932,8</b>	<b>11600,0</b>	<b>12960,6</b>	<b>11716,0</b>
De ellas: Moneda Nacional		MP	11809,1	9200,0	10317,9	9292,0
CUC		MCUC	2123,7	2400,0	2642,7	2424,0
De ellas: Exportaciones		MCUC	0,0	0,0	0,0	0,0
<b>Total de Ingresos</b>	<b>2</b>	<b>MP</b>	<b>14509,3</b>	<b>11641,0</b>	<b>12973,0</b>	<b>11794,0</b>
De ellos: Moneda Nacional		MP	12353,4	9229,7	10326,2	9359,2
CUC		MCUC	2155,9	2411,3	2646,8	2434,8
<b>Total de Gastos</b>	<b>3</b>	<b>MP</b>	<b>13675,4</b>	<b>11185,0</b>	<b>12513,8</b>	<b>11327,9</b>
De ellos: Moneda Nacional		MP	11576,2	8805,2	9925,6	8925,6
CUC		MCUC	2099,2	2379,8	2588,2	2402,3
<b>Utilidad (o Pérdida) del período</b>	<b>4</b>	<b>MP</b>	<b>833,9</b>	<b>456,0</b>	<b>459,2</b>	<b>466,1</b>
<b>Fondo de Salario Total</b>	<b>5</b>	<b>MP</b>	<b>626,9</b>	<b>431,7</b>	<b>527,8</b>	<b>441,2</b>
<b>Fondo de salario propio *</b>	<b>6</b>	<b>MP</b>				
<b>Promedio de Trabajadores Total</b>	<b>7</b>	<b>UNO</b>	<b>80,0</b>	<b>69,0</b>	<b>67,0</b>	<b>68,0</b>
<b>Promedio de Trabajadores (Cálculo VAB)*</b>	<b>8</b>	<b>UNO</b>				
<b>Gasto Material</b>	<b>9</b>	<b>MP</b>	<b>264,8</b>	<b>140,4</b>	<b>134,3</b>	<b>84,6</b>
<b>Gastos de Administración</b>	<b>10</b>	<b>MP</b>	<b>73,2</b>	<b>53,6</b>	<b>55,8</b>	<b>62,0</b>
De ellos: CUC		MCUC	8,4	6,6	6,6	8,2
<b>Servicios Comprados</b>	<b>11</b>	<b>MP</b>	<b>213,4</b>	<b>205,0</b>	<b>143,5</b>	<b>204,0</b>
<b>Gastos para Equipos y Medios de Protección al Trabajador</b>	<b>12</b>	<b>MCUC</b>	<b>0,7</b>	<b>0,8</b>	<b>0,8</b>	<b>4,3</b>
<b>Gastos de Estimulación</b>	<b>13</b>	<b>MCUC</b>	<b>10,1</b>	<b>7,0</b>	<b>11,6</b>	<b>9,4</b>
<b>Trabajadores disponibles</b>	<b>14</b>	<b>UNO</b>	<b>0,0</b>	<b>10,0</b>	<b>6,0</b>	<b>3,0</b>
<b>Valor Agregado</b>	<b>15</b>	<b>MP</b>	<b>1473,4</b>	<b>1141,1</b>	<b>1470,0</b>	<b>1204,9</b>
<b>Productividad</b>	<b>16</b>	<b>Pesos</b>	<b>18418</b>	<b>16538</b>	<b>21927</b>	<b>17719</b>
<b>Salario Medio</b>	<b>17</b>	<b>Pesos</b>	<b>653</b>	<b>521</b>	<b>656</b>	<b>541</b>
<b>Correlación Salario Medio / Productividad</b>	<b>18</b>	<b>MP</b>	<b>0,9688</b>	<b>0,9351</b>	<b>0,8449</b>	<b>0,8606</b>