

UNIVERSIDAD DE SANCTI-SPIRITUS

JOSÉ MARTÍ PÉREZ.

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS.

FILIAL UNIVERSITARIA MUNICIPAL DE LA SIERPE



TRABAJO DE DIPLOMA

TÍTULO: Análisis de la fuerza de trabajo y los salarios en la Entidad Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda de Sancti-Spíritus.

Autora: Raily Osani Cuellar Espinosa.

Tutor: Mtr Irenio Curbelo Tribicio

Curso: 2011-12

“Año 54 de la Revolución “

DEDICATORIA

A mi mamá por ser la luz que me ilumina y guía en todos los momentos de mi vida.

A mi papá por darme fuerzas en cada momento que he necesitado.

A mi hermana por toda su comprensión y ayuda.

A mi novio por todo su apoyo y paciencia brindada.

AGRADECIMIENTO

A la revolución por darme la oportunidad de estudiar y educarme gratuitamente.

A mi tutor por todo su apoyo y conocimientos brindados.

A todos los profesores que me educaron y apoyaron a lo largo de mi carrera de estudiante.

RESUMEN

El siguiente trabajo fue realizado en la Entidad de Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda perteneciente al Poder Popular de Sancti-Spíritus, y tiene como propósito la aplicación de instrumentos de análisis económico en el empleo de la fuerza de Trabajo y su retribución, mediante la realización de un procedimiento que nos permita medir de forma eficiente este recurso. El estudio se comienza con una revisión bibliográfica abordando la Organización del Trabajo, así como las formas de pago que se manejan según las concepciones mas modernas que se aplican en las empresas cubanas. En el capítulo II se analiza la productividad del trabajo, los métodos de medición, así como los factores que influyen en su variación. Igualmente se analizan los procedimientos para evaluar la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto. En el capítulo III se implementan los instrumentos para los análisis de la fluctuación del trabajo y la medición de la productividad así como se dan a conocer los elementos esenciales en la planificación y organización de los recursos humanos. De este estudio y análisis se arribaron a conclusiones y recomendaciones de gran valor económico social

INDICE:

Contenido	Páginas
Resumen	5
Introducción	6
Capítulo I Referencia Bibliográfica	12
Capítulo II Procedimiento metodológico para medir y evaluar la Organización del Trabajo	35
2.1 Características generales de la Entidad de Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda	35
2.1.1 Particularidades de la Entidad de Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda	36
2.2 Instrumentos para la elaboración del plan de empleo e ingreso	37
2.3 Análisis de la fluctuación de la fuerza de trabajo	43
2.4 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la empresa	47
2.4.1 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el VAB	48
2.5 Análisis de la variación del Fondo de Salario	48
2.6 Correlación productividad salario medio	49
Capítulo III Evaluación de los indicadores de Trabajo y Salario en la Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda	51
3.1 Procedimiento para evaluar la fluctuación de la fuerza de trabajo	51
3.2 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la EMSSV.	56
3.2.1 Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto	57
3.3 Análisis de la variación del Fondo de Salario	59
3.3 Correlación productividad salario medio	61
Conclusiones	62
Recomendaciones	63
Referencia bibliográfica	64
Bibliografía	
Anexos	

INTRODUCCIÓN

La situación habitacional en la etapa anterior a 1959 correspondía a las carencias propias de una Sociedad Subdesarrollada caracterizada por un gran desnivel entre la Ciudad y el Campo.

Sancti Spíritus antes de 1959 no era la excepción de todo lo anteriormente explicado, con un 50 % de sus viviendas en zonas rurales, era notable la desproporción entre viviendas duraderas y no duraderas. La política habitacional se encaminó inmediatamente en dos direcciones fundamentales, la construcción de viviendas en las ciudades y la de nuevas casas en las zonas rurales y por otro lado en el plano legal aliviar a las capas más humildes de los altos alquileres de las viviendas.

Nuestro país se encuentra trabajando en la recuperación de nuestra economía, donde se impone el empleo de técnicas de gestión empresarial adecuadas a las condiciones concretas del entorno, considerándose la necesidad de aplicar el proceso de perfeccionamiento en cada eslabón productivo, el cual tendrá como eje central el logro de la eficiencia en las nuevas condiciones económicas. Por lo que se hace necesario continuar el mejoramiento y transformación en los mecanismos económicos, con el objetivo de influenciar la instrumentación de técnicas que faciliten el empleo de las proyecciones a corto y largo plazo que tiene lugar en el medio económico –productivo.

Demostrar que una Empresa Socialista puede ser eficiente, es lo más revolucionario que se puede hacer en el mundo de hoy. Para ello es necesario revelar los resultados que se puedan obtener de una correcta organización del trabajo, de la producción, las reservas materiales y morales para dirigir la fuerza de trabajo, hacia otros sectores y así como las ramas de la economía y regiones del país donde sea necesario el desarrollo económico.

Es por ello que resulta de extraordinaria importancia establecer un procedimiento de análisis que permita medir los efectos que tiene la fluctuación de la fuerza de trabajo y el aprovechamiento de la jornada laboral real en la productividad del trabajo, y el salario pagado. Evidentemente es necesario incluir las reservas de incremento de la productividad, teniendo en cuenta el indicador Valor de la Producción, lo que fundamenta la **situación problemática** de la presente investigación.

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

La Entidad de Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda, es de gran importancia para el desarrollo económico del país, pues presta servicios tanto al sector poblacional como a entidades estatales de:

- Rehabilitación
- Demolición
- Construcción
- Conservación
- Pintura
- Impermeable

El diagnóstico realizado para comenzar esta investigación, determinó como:

Problema Científico: El empleo incorrecto de herramientas de análisis económico en la organización del trabajo, incide directamente en la medición de la productividad del trabajo y en los niveles de eficiencia de la empresa.

Objeto de la Investigación: La Organización del Trabajo en la actividad productiva de la Entidad de Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda de Sancti-Spíritus.

Objetivos:

Generales:

- evaluar el comportamiento del sistema laboral y de remuneración aplicado en la Entidad de Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda.

Específicos:

- realizar una revisión bibliográfica acerca de las nuevas formas de Organización del Trabajo,
- analizar los instrumentos que se emplean en la medición de la productividad del trabajo y los salarios,
- evaluar los indicadores económicos y su variación a partir de los instrumentos de análisis económicos propuestos.

Campo de acción: La Organización del Trabajo en la Entidad de Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda.

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.

Resultados esperados:

- identificar y evaluar las principales dificultades que afectan la eficiencia económica para una organización del trabajo no acorde con las condiciones objetivas actuales,
- evaluar las reservas de incrementos de la productividad del trabajo y los salarios,
- mejoramiento de las condiciones laborales sobre la base de la propuesta de las modificaciones a las nuevas formas de organización del trabajo.

CAPÍTULO I

Capitulo 1. Revisión bibliográfica.

Como se conoce el desarrollo de la economía tiene la necesidad de engrandecer la eficiencia económica mediante la introducción de nuevas formas de organización de la producción. Se hace inevitable conocer las principales instabilidades que se muestran entre la disponibilidad y las carestías de la fuerza de trabajo, y constantemente instaurar medidas que permitan el perfeccionamiento de su utilización.

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

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

Mediante el estudio del efecto del trabajo social sobre los factores de producción Rumiantsev (2) hace referencia a que "varias causas multiplican el carácter particularmente imperativo del problema de elevar la productividad del trabajo; la agravación del problema de reserva de mano de obra; el encarecimiento de la energía y las materias primas, el aumento de los gastos en protección del medio ambiente y la necesidad de impulsar la infraestructura".

Engels (3) en sus diversos estudios pronunciaba que: "... en la historia de la humanidad, los agentes son todos los hombres dotados de conciencia, que actúan motivados por la reflexión o la pasión, persiguiendo determinados fines; aquí, nada acaece sin una intención consciente, sin un fin deseado". Si es esta la labor del hombre, que crea y administra el proceso de la producción a través de su trabajo vivo, entonces se hace factible deducir que es de gran importancia garantizar la formación del trabajo del hombre en todo el proceso de producción de la empresa.

La productividad del trabajo es un concepto inherente exclusivamente a la producción material, que representa la efectividad del gasto de trabajo del hombre. Sólo el trabajo del hombre tiene productividad, sólo el trabajo del hombre es capaz de crear valor. De ahí que sea incorrecto hablar de la productividad del equipo, de las maquinarias, de las instalaciones, etc.

Al respecto Marx señala en el primer tomo del Capital: “..... los medios de producción no pueden añadir al producto más valor que el que ellos mismos poseen, independientemente del proceso de trabajo al que sirven. El conservar valor añadiendo valor es, pues, un don natural de la fuerza de trabajo puesta en acción, de la fuerza de trabajo viva.”

Otro aspecto importante acerca de este concepto, es el análisis que Marx hace en relación con la influencia que tiene en el incremento de la productividad del **trabajo vivo**, es decir, el trabajo invertido directamente al momento de fabricar un producto, y el **trabajo pasado**, es decir, el que se invirtió en los medios y objetos de trabajo utilizados en la fabricación del producto.

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

Carlos Marx (4) en el Capital hace referencia a que: “La capacidad productiva del trabajo depende de una serie de factores, entre los cuales se encuentran el grado medio de destreza del obrero, el nivel de progreso de la ciencia y de sus aplicaciones, la organización social del proceso de producción, el volumen y la eficacia de los medios de producción y las condiciones naturales “.

Partiendo de las palabras de Carlos Marx 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.

Según la opinión nuestra, la ley del crecimiento de la productividad del trabajo va a manifestar la utilidad del trabajo, ya que solamente este goza de la capacidad de producir, de introducir nuevos valores de uso. El progreso y la economía de medios de producción realizan influencia sobre el nivel y la dinámica del rendimiento del trabajo.

A modo de resumen podemos decir que los clásicos del Marxismo-Leninismo llegan a la conclusión de que el incremento de la productividad del trabajo va a significar un ahorro del trabajo social en la creación de la unidad del producto, es decir, no solamente la disminución de los gastos de trabajo vivo, sino, de igual forma, del trabajo materializado.

El aumento de la productividad es a la vez, una función del trabajo vivo. Por eso el acrecentamiento de la productividad del trabajo no va a ser una simple economía de trabajo, sino que además va a representar un vínculo entre los factores del trabajo que se traduce en un descenso de la suma de los gastos de trabajo y además en variaciones en la organización de dichos gastos. En esencia la **ley del crecimiento de la productividad del trabajo** se asienta en que los gastos de producción disminuyan constantemente y el trabajo vivo va a ser cada vez más productivo.

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

La crecida de la productividad del trabajo requerido por esta era de la capacidad según García (5) 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 y 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.

El agente humano en la producción es un tema muy discutido en varios niveles, desde, uniones de Empresas, regiones, países, y Empresas.

Importancia de la productividad del trabajo

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 hectárea 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.

Según Bueno (6) en su libro "Economía de Empresa Análisis de las Decisiones Empresariales" planteó: " La gestión de Recursos Humanos en la Empresa va orientada hacia la consecución de una máxima productividad. La productividad es la relación existente entre la producción obtenida y los recursos o factores de carácter general tales como terreno de la empresa, amplitud del mercado sobre el que opera, grado de capacitación de la empresa (volumen de capital empleado por trabajador), organización, disposición del personal hacia la empresa. Además existen otros factores externos a la empresa como pueden ser; dificultades administrativas, régimen fiscal, régimen laboral. En suma, la

productividad no reside en un sector concreto de la empresa, sino que es la resultante de todas sus actividades industriales, comerciales, administrativas y financieras. .

“Las desviaciones de personal según ARH (7) tienen que compensarse mediante nuevas admisiones para mantener el nivel de los recursos humanos en proporciones ajustadas para la operación del sistema (Rotación de Personal).

La rotación de personal no va a ser una causa, sino un efecto, el resultado de ciertos fenómenos ubicados interna o externamente en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal.

Los externos son:

- la situación de oferta y demanda de Recursos Humanos en el mercado,
- la coyuntura económica,
- las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo.

Los internos:

- la política salarial de la organización,
- las condiciones físicas ambientales de trabajo,
- el tipo de supervisión ejercida sobre el personal,
- las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización,
- la moral y la cultura del personal dentro de la organización ,
- la política disciplinaria desarrollada por la organización.

Según sus resultados la fluctuación de la fuerza de trabajo es un fenómeno perjudicial que se va a producir mayormente debido a las necesidades descontentas de los trabajadores que logran ser de carácter social, laboral, personal, individual, etc. Trayendo consigo que los trabajadores cambien de puestos dentro o fuera de la Empresa.

.Existen varias razones que consiguen provocar dichas fluctuaciones como son:

- instauración de conflictos en otro puesto de trabajo,
- desgaste y deterioro anticipado de los equipos,
- se infringe el plan de producción,
- faltas de organización del trabajo,
- acrecientan los gastos de materiales,
- el no incremento de la productividad,
- decae la eficacia de la producción.

Costos primarios de rotación del personal

- costo de desvinculación,
- costo de integración,
- costos de reclutamiento y selección,
- costos de registro y documentación.

Costos secundarios de la rotación de personal:

- costo extra laboral,
- reflejo en la producción.
- costo extra inversión,
- reflejo en la actitud del personal,
- costo extra operacional,
- pérdidas en los negocios.

Si bien se reconoce que la precipitada rotación del trabajador se convierte en un factor de perturbación, los cálculos de los costos de rotación del personal podrían tener menor o mayor Influencia, según el nivel de interés que tenga la organización.

Claro está que a mediano y largo plazo puede provocar grandes detrimentos, daños a la Empresa, y también a la economía y con ello al obrero como individuo.

Según Ventura (8) en Análisis Competitivo de la Empresa plantea que... “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 Empresa. La incidencia de los trabajadores sobre la capacidad competitiva de las Empresas es un hecho que no admite discusión. El factor humano puede representar una fuente de financiación muy importante en las Empresas donde se ha establecido una correcta política laboral “.

Figuroa (9) en cuanto la dinámica de la organización del trabajo plantea que: “ La OCT se basa en los logros de la ciencia y la experiencia de vanguardia y su implantación sistemática en la producción permite la mejor vinculación de la técnica y el hombre con el proceso único de producción, el aprovechamiento más eficiente de los recursos laborales y materiales y el crecimiento constante de la productividad del trabajo, contribuyendo a la salud del hombre y a la gradual transformación del trabajo en la primera necesidad vital.

La OCT lo conforman varios elementos:

- la división y cooperación del trabajo,
- los métodos y procedimientos de trabajo,
- la organización y servicios de los puestos de trabajo,
- las condiciones y regímenes de trabajo y descanso,
- la disciplina del trabajo,
- normación del trabajo y

- 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.

La organización del trabajo es definida por Marrero (10) como el conjunto de medidas de carácter técnico-organizativo y de higiene, que permitan conjugar los objetivos de trabajo, los medios de trabajo y el propio trabajo con el objetivo de elevar la producción, la productividad del trabajo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Criterios para una buena Organización del Trabajo.

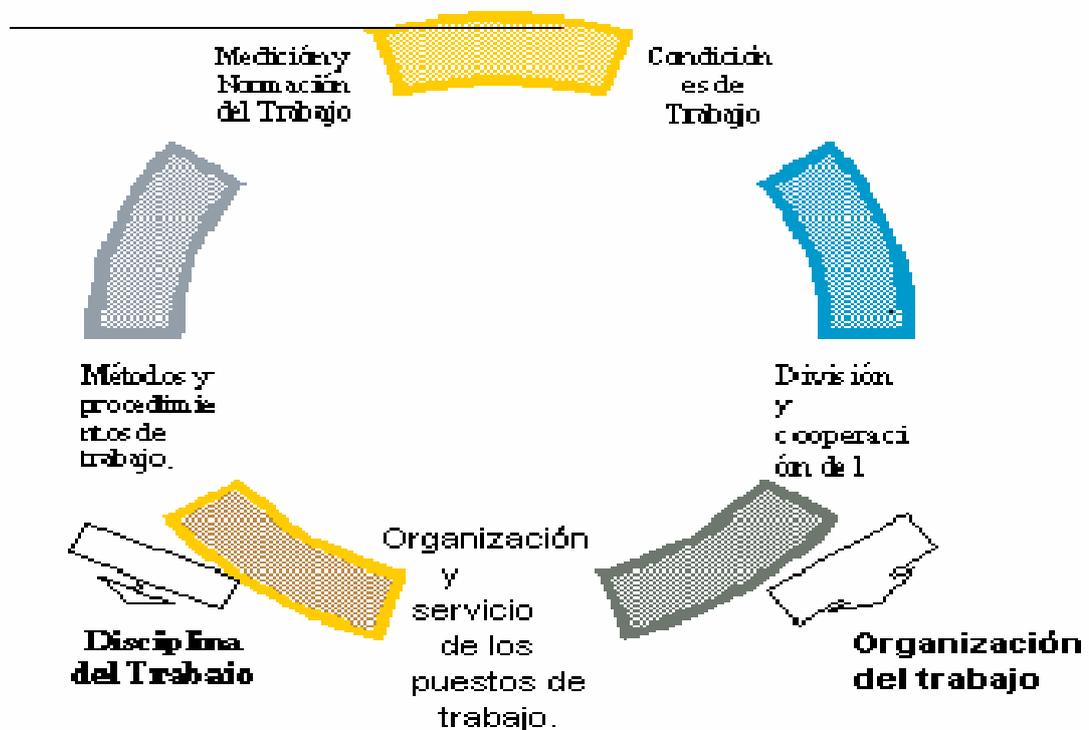
Según Resolución del Ministerio de Trabajo (11) El primer y más importante criterio para juzgar el acierto de la organización de trabajo va a ser sin duda su eficacia, para así aprovechar al máximo los recursos y lograr una producción mejor con el mínimo de los insumos.

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 la Organización del Trabajo.

La Organización del Trabajo en las empresas está constituido 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.

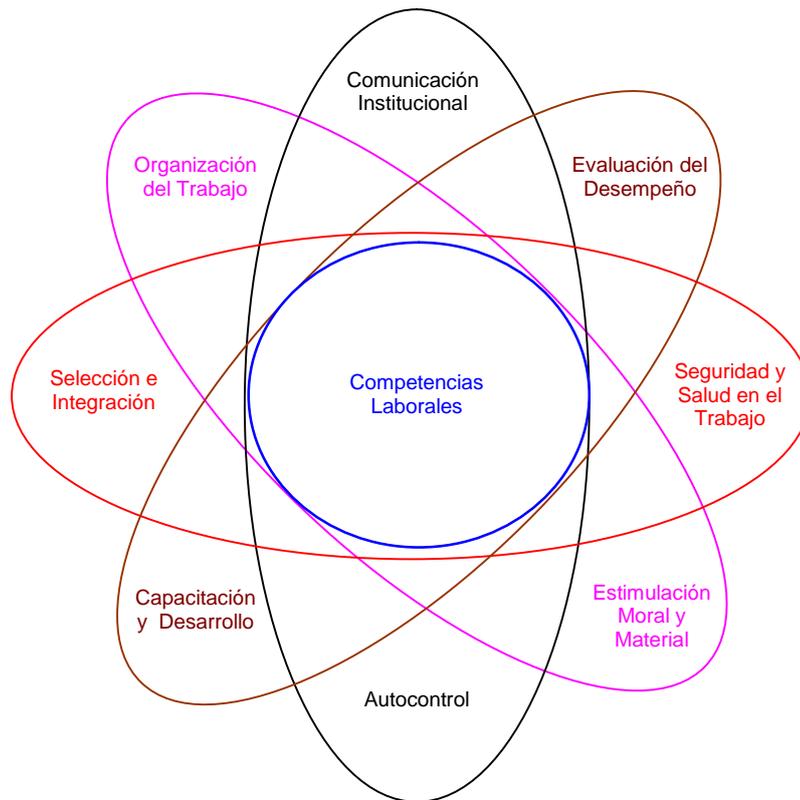
La organización del trabajo, para garantizar, una correcta disciplina laboral, debe asegurar una constancia ajustada de la carga de trabajo al trabajador, fructificando al máximo su capacidad laboral a lo largo de toda durante la jornada.

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.



Las organizaciones deben establecer y mantener un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos, tomando como referencia el modelo, cuyos requisitos generales y específicos se fijan en este capítulo, 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. La implantación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos debe incluir la documentación siguiente:

- la política de gestión de los recursos humanos y los objetivos,
- el manual de gestión de los recursos humanos,
- los procedimientos documentados imprescindibles y todos los que se requieran para la aplicación del Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos,

- los registros.

El perfeccionamiento de la organización salarial (Según Enciclopedia) (12) 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.

Los elementos que componen el salario son:

- 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 él, la ley económica fundamental del socialismo y la ley de recuperación de los gastos de fuerza de trabajo. Como medio de estimulación de valiosos resultados de producción, el salario va a experimentar la acción de las leyes del desarrollo planificado proporcional de la economía nacional, del aumento constante de la productividad del trabajo, y de la ley del valor.

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

- calificadores,
- escala,
- la tarifa,
- formas de pago.

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

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.

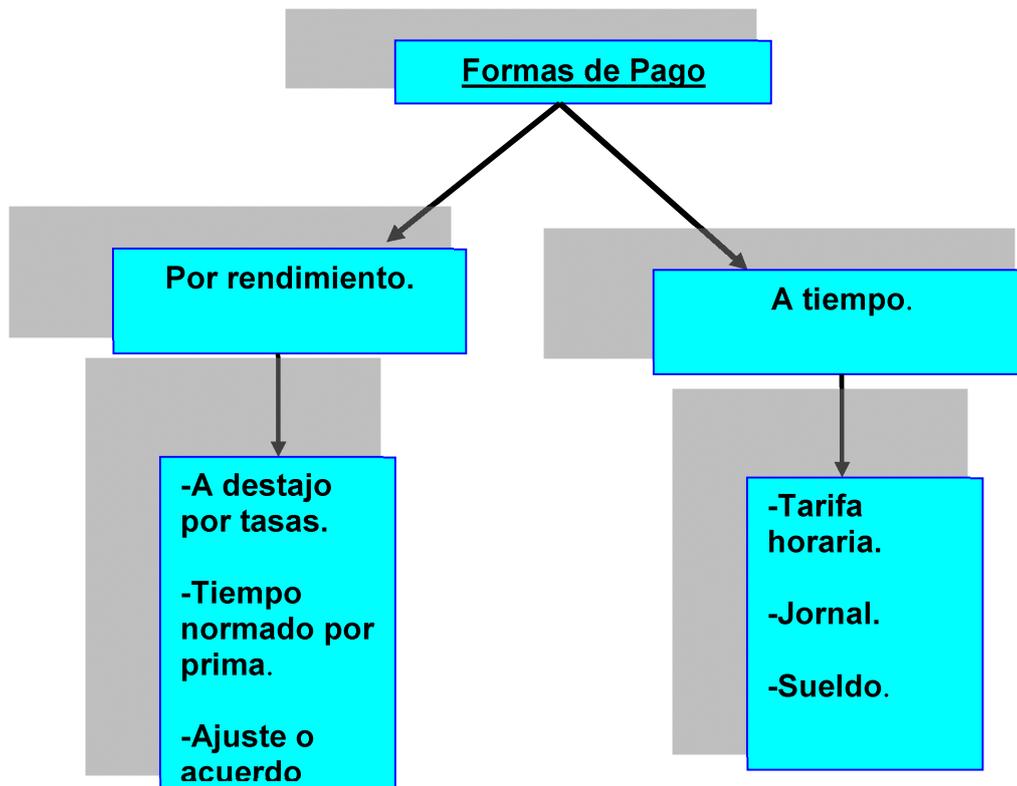
3) Las tarifas: Son el elemento del sistema salarial por razón del cual se determina el monto de dinero que al trabajador le corresponde recibir en un tiempo determinado por realizar una labor determinada, estando su nivel general condicionado por las posibilidades económicas que el país tenga en cada 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.

Tipos de tarifas:

- tarifas de escala,
- tarifa básica.

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



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

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

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

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 (13) 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”.

De aquí que D'Espaux señale que el análisis del trabajo y su remuneración tengan como objetivo principal, la búsqueda constantes de reservas internas en el proceso de producción con vistas a elevar la productividad del trabajo, que se traduce en la elevación de la eficiencia económica de la producción.

En “El Pensamiento Económico de Ernesto Guevara” Tablado (14) 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 y a aumentar su nivel cultural y técnico y de este modo, incrementar el desarrollo de nuestro pueblo.

Los elementos componentes del sistema confeccionado bajo la dirección del guerrillero heroico Ernesto” che” Guevara 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.

Según Berthacón (15) La especificidad del método de análisis económico se va a manifestar durante el procedimiento analítico de la información económica a través de los métodos y procedimientos especiales utilizados como son: Las comparaciones, magnitudes absolutas y relativas, Índices con base constante y concatenada, ritmos de crecimientos y de incremento, agrupación, sustitutivo de las diferencias, tablas y gráficos.

Marx 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.

En temas abordados por Mijailov (16) El objetivo del análisis de los indicadores del trabajo y los salarios "... posibilita el esclarecimiento de las posibilidades del aumento posterior del volumen de la producción a cuenta del incremento de la productividad del trabajo, de la utilización más racional del número de trabajadores y de su tiempo laboral, en la determinación de las reservas de la disminución del costo de la producción sobre la base del gasto racional del salario, de la detección y eliminación de los pagos improductivos del fondo de salario. Entre los indicadores productivos, la productividad ocupa un lugar especial, por cuanto este indicador constituye un medidor general de la efectividad de la producción social.

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.

Según Samuelson (17)...” la productividad del trabajo se puede definir en término que se refiere al cociente entre la producción total y los factores. La productividad aumenta como consecuencia de una mejora de la tecnología, de las calificaciones del trabajo o de la intensificación del capital”.

Cuesta (18) En el análisis efectuado sobre la productividad del trabajo y la eficiencia utiliza los ratios para intentar evaluarlos, “los ratios de productividad comparan los resultados obtenidos (beneficios, ventas, unidades producidas o vendidas, o clientes, por ejemplo) con los gastos (o recursos) empleados. Lo óptimo es que estos ratios sean lo más elevado posible: Resultados / Gastos; Ventas / Gastos; Toneladas / Gastos; Clientes / Gastos. Además incluye los índices de rendimiento o de productividad del trabajo en sus variadas relaciones: Producción Total /Total plantilla, Producción total / Horas trabajadas.

El Ministerio de Economía y Planificación (MEP) (19) establece en sus "Instrucciones para establecer el plan 2008"

En el del V Congreso del PCC la Resolución Económica, establece que la eficiencia es el objetivo central de la política económica, la lucha constante por elevar la productividad del trabajo es una necesidad impostergable, y constituye un propósito fundamental alcanzar el desarrollo económico.

El cálculo de la productividad del trabajo, a los fines de su planificación por las entidades, se define como el Valor Agregado Bruto generado por un trabajador; - obtenido este último como resultado de deducir a la Producción de Bienes y Servicios, que se analice o planifique, el consumo intermedio. Estadísticamente se expresa en pesos y es la relación entre el valor agregado bruto y el promedio de trabajadores.

La proyección de la productividad del trabajo a alcanzar en el año planificado, será el punto de partida en la conformación del Plan de Empleo y Salario de las empresas, y de ella, se deriva el promedio de trabajadores necesario para la consecución de los objetivos previstos por las entidades, para lo que se tendrán en cuenta las medidas de organización del trabajo, los salarios y la normación, orientadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social(MTSS) y acordadas en los análisis realizados en las empresas con los trabajadores, además de otros factores que inciden directamente en ella, tales como:

- la elevación del nivel técnico de la producción,
- la variación del volumen,
- la variación de estructura de la producción y los servicios.

Como consecuencia de este análisis, las empresas confeccionarán los Programas de Empleo, cuyo resultado serán los nuevos puestos de trabajo socialmente útiles que deberán crearse, atendiendo entre otros aspectos lo referido a la ampliación de capacidades, las nuevas inversiones, todo ello bajo el principio de la eficiencia que se reclama de la gestión económica.

La productividad del trabajo crece, especialmente, a consecuencia de la creación y el enorme aprovechamiento de la técnica superior, el aprovechamiento del tiempo de trabajo es además un factor substancial de la productividad del trabajo. El uso racional del tiempo de trabajo, es decir, el aprovechamiento completo de la fuerza de trabajo se afirma, en el socialismo, racionalizando la organización de la producción, liquidando las pérdidas de tiempo, utilizando los mejores métodos de trabajo y fortaleciendo la disciplina del trabajo.

Según Marx aumentar la productividad del trabajo significa, " cualquier cambio sobrevenido en el proceso de trabajo, por virtud del cual se reduce el tiempo de trabajo socialmente

necesario para la producción de una mercancía ", o sea gracias al cual una cantidad pequeña de trabajo logra potencia suficiente para producir un aumento mayor de valores de uso.

Pavón (20) en sus estudios realizados en cuanto a las reservas de crecimiento de la productividad del trabajo...plantea que: "Estos vienen dados por las posibilidades reales, no utilizadas, del empleo más completo de la capacidad productiva del trabajo, con vista a la reducción de los gastos de trabajo por unidad de producto, mediante el perfeccionamiento de la técnica, la tecnología y el mejoramiento de la organización de la producción, del trabajo y la dirección".

Para alcanzar aumentos mantenidos de la productividad del trabajo en correspondencia con los indicadores económicos del país, es ineludible robustecer el papel de la organización del trabajo como la base sobre la cual se sustente la aplicación del Modelo de Gestión de los Recursos Humanos en cada unidad

Existen dos grupos de factores que llevan implícito el aumento de la productividad del trabajo como son: Los técnico – materiales y Los económicos – sociales.

Cada miembro de la sociedad está interesado en el aumento del salario, y a la misma vez el salario constituye un elemento de peso considerable en el costo de producción y por esta razón los intereses de las Empresas y de la economía es la disminución de los costos de producción. La solución a esta contradicción basada en la disminución de los costos por concepto de salarios de los trabajadores se conseguiría con el aumento preferente de la productividad en relación con el aumento del salario medio.

La Resolución No. 8 del 2005 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), implanta el Reglamento General sobre relaciones laborales (21), dicha resolución esta formada por catorce capítulos, interrelacionados.

La Resolución No. 26 del 2006 implanta el Reglamento General sobre la organización del trabajo (22), 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 deben tenerse en cuenta por los especialistas.

La Resolución No. 27 del 2006 establece el Reglamento General sobre la organización del salario (23), 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 de aplicación práctica.

El ministerio de Trabajo y Seguridad Social(MTSS) implantó la Resolución No. 28 del 2006 (24), 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 (25), 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, donde se especifica la importancia de la capacitación.

La Resolución No. 30 del 2005 (26), 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(27) 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, abarcando cinco capítulos.

Según Alhama (30) Las Nuevas Formas de Organización del Trabajo (NFOT).Factores para su Potenciación. 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.

Capítulo 2. Procedimiento metodológico para medir y evaluar la Organización del Trabajo

2.1- Características Generales de la Entidad Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda de Sanctis Spiritus.

La entidad Microbrigada Social y Servicios a la vivienda, perteneciente al Instituto Nacional de la Vivienda (INV) y subordinada al Poder Popular Provincial de S.S, se encuentra ubicada en la calle Don Marcial de Valdivia No 101. S-S, su objeto social es el siguiente:

- ejecutar la construcción de vivienda y obras sociales en moneda nacional,
- brindar servicios de conservación, demolición, reconstrucción y mantenimiento constructivo en moneda nacional y divisas,
- comercializar de forma minorista en moneda nacional, materiales de la construcción a la población de acuerdo con las regulaciones vigentes,
- prestar servicios técnicos de diseño, protección e Ingeniería a edificaciones de viviendas sociales aisladas, consultorios médicos de la familia,
- ofrecer servicios técnicos de diseño arquitectónico y remodelación,
- prestar servicios de transportación de cargas por vías automotor al sistema de entidades del Consejo de la Administración Provincial,
- brindar servicios de alquiler de equipos,
- comercializar de forma mayorista materiales de la construcción.

2.1.1- Particularidades de la Entidad Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda de Sanctis Spiritus.

Nuestra entidad se encuentra ubicada, como ya mencionamos anteriormente en la calle don marcial de valdivia No. 101 En S-S, en la actualidad cuenta con un total de 789

Trabajadores, estructurándose de la siguiente forma

2.2- Instrucciones para la elaboración del plan de empleo e ingreso.

La propuesta de cifras directivas del plan 2010 debe corresponder con la Resolución Económica del V Congreso, la que plantea que la eficiencia es el objetivo central de la política económica; el análisis de la productividad del trabajo será el punto de partida en la información del plan de empleo e ingresos, debiendo obtenerse el promedio de trabajadores como resultado de la misma, es decir que los aumentos de producción deben obtenerse en la mayor medida posible por el aumento de la eficiencia de la fuerza de trabajo, así como por una mejor relación entre el incremento del ingreso medio mensual y el de la productividad del trabajo.

Indicaciones Generales.

- Para la planificación de la productividad se deberán tener en cuenta los factores que inciden directamente en ella, como pueden ser la elevación del nivel técnico de la producción, el perfeccionamiento de la organización del trabajo y la variación del volumen, la estructura de la producción y los servicios.
- El cálculo de la productividad del trabajo, a los fines de su planificación por las entidades, se define como el Valor Agregado generado por un trabajador.
- Se mantiene el indicador valor agregado, que es el resultado de deducir a la producción bruta, el margen comercial o los ingresos del período que se analice o planifique, el consumo material y los servicios recibidos
- En las nuevas medidas salariales que se apliquen aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) el autofinanciamiento debe medirse sobre la base de no exceder el gasto de salario por peso de producción, el costo por peso de producción, así como el ingreso monetario por peso de valor agregado.

- Los cambios estructurales que originen variaciones en los indicadores objeto de plan deberán estar amparados por las resoluciones correspondientes emitidas por el Ministerio de Economía y Planificación.

Al total de **trabajadores promedio**, necesario para cumplir el Plan de Producción planificado, se le deducirá aquellos que están declarados disponibles.

El **Ingreso Monetario del Trabajo**, como expresión de la retribución al trabajo, y objeto de planificación está conformado por el Fondo de Salario y los Otros Ingresos Monetarios (dígase **distribución de utilidades**); ello cumple a que hoy en día, aún cuando el salario es la principal fuente de ingreso de los trabajadores, en algunos sectores están vigentes otras formas de remuneración que no constituyen salario.

En la fundamentación de la propuesta, se analizarán los **indicadores de eficiencia**, tales como:

- la productividad del trabajo,
- el ingreso monetario por peso de valor agregado,
- gasto de salario por peso de nivel de actividad,
- el salario medio mensual por trabajador,
- ingreso medio mensual por trabajador,
- la correlación salario medio e ingreso medio / productividad del trabajo.

Deberá destacarse en las variaciones del ingreso medio mensual, explicándose las causas que lo motiven.

- Para el Sector de la construcción , el Valor Agregado se calcula de la siguiente forma:

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

Donde:

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

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

Servicios recibidos: Serán 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.

En el caso de aquellas entidades que desarrollan más de una actividad

(Producción, ventas y servicios), el Valor Agregado se determina como la suma del valor asociado a cada una de estas, deduciéndoles el Consumo Material y los Servicios Recibidos.

Promedio de Trabajadores: Se consigna 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 del trabajo: Se reflejará la suma del Fondo de Salarios, y los Otros Ingresos Monetarios.

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, poncheros, chóferes de vehículos de carga, fregadores de vehículos, engrasadores de vehículos automotores, servicio de aire (ayudante), etc. En estos casos se reflejará como ingresos en salario la suma de los importes de los salarios que utiliza la entidad como base para calcular los acumulados de vacaciones, los pagos de subsidios en caso de enfermedad, los aportes a la seguridad social o cualquier otra obligación que de acuerdo a la legislación vigente, la entidad debe garantizar a estos trabajadores.

En este indicador no se consideran los siguientes pagos:

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

Otros Ingresos Monetarios (Distribución de Utilidades): Se reflejan en este epígrafe los ingresos que reciben los trabajadores en moneda nacional, y que no constituyen salario, como **distribución de utilidades**. En estos momentos en la provincia no existen entidades autorizadas a distribuir utilidades.

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.

Valor Agregado

Productividad del Trabajo = _____

Promedio de Trabajadores

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 nivel de actividad: Resultado de dividir el fondo de salario y el nivel de actividad.

Ingreso monetario por peso de valor agregado: 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.

2.3- Análisis de la Fluctuación de la Fuerza de Trabajo.

Debidos a sus efectos la fluctuación de la Fuerza de trabajo es un fenómeno negativo que se va a manifestar generalmente por las quejas insatisfechas de los trabajadores que pueden ser de carácter laboral, individual, social, etc. Trayendo consigo que cambien de puesto de trabajo ya sea dentro o fuera de la Empresa

Existen varias causas que pueden conducir a la fluctuación como son:

- se incumple el plan de producción,
- empeora la calidad de la producción,
- deficiencias de la organización del trabajo,
- aumentan los gastos materiales,
- frena el crecimiento de la productividad,
- creación de dificultades en otro centro de trabajo,
- hay una subutilización de los equipos (deterioro y desgaste anticipado),
- conduce a gastos adicionales de medios y recursos, en la preparación y elevación de la calificación de cuadros.

La rotación del personal tiene varias causas, lo cual implica determinados costos que se deben agrupar en dos grupos; costos primarios y secundarios.

❶ Costos primarios de rotación del personal:

- costos de reclutamiento y selección,
- costos de registro y documentación,

- costo de integración,
- costo de desvinculación.

2 Costos secundarios de la rotación de personal:

- reflejo en la producción,
- reflejo en la actitud del personal,
- costo extra laboral,
- costo extra operacional,
- costo extra inversión,
- pérdidas en los negocios.

Estos cálculos podrán tener mayor o menor influencia acorde con el nivel de interés de la organización. Más que un simple resultado numérico y cualitativo de tales datos, lo que realmente interesa es la concientización por parte de los dirigentes de las organizaciones, de los reflejos profundos que la rotación elevada de recursos humanos pueda tener no solo para la Empresa, al mercado y a la economía como un todo, y, principalmente al empleado como individuo o socialmente en relación con su familia.

Como es lógico la rotación de personal constituye un elemento de constante análisis para las Empresas y su Administración de Recursos Humanos.

Pero es bueno saber que la fluctuación no siempre va a ser negativa incluso en algunos casos es necesaria, por ejemplo cuando un trabajador al cambiar de puesto de trabajo logra utilizar mejor su calificación, y también puede ocurrir que al cambiarse solucione sus problemas personales.

Estas Fluctuaciones se analizarán en tres grupos:

1. Fluctuación provocada por decisión del trabajador.

a) Causas de índole laboral (factores objetivos.).

- ----- Motivos salariales.
- ----- Inconveniencia con el horario de trabajo.
- ----- Condiciones laborales anormales.
- ----- Escasa posibilidad de superación.
- ----- Acuerdo de las partes.

b) Causas de índole personal (factores subjetivos).

- ----- Lejanía del centro.
- ----- Atención a menores o familiares.
- ----- No trabajar dentro de la especialidad.
- ----- Problemas de vivienda.

2. Fluctuación provocada por decisión de la administración:

- a) Sanción laboral.
- b) Ruptura del contrato.
- c) Reordenamiento o reestructuración

3. Otras causas.

Para analizar las fluctuaciones de la fuerza de trabajo en los periodos indicados como además los factores que condujeron a dichas bajas se calculan los diferentes coeficientes:

a) Coeficiente de fluctuación por decisión del trabajador por causas de índole personal.

$$KIL = \frac{B_{IL}}{PT} * 100$$

b) Coeficiente de fluctuación por decisión del trabajador por causas de índole laboral.

$$KIL = \frac{B_L}{PT} * 100$$

c) Coeficiente de fluctuación por decisión de la administración.

$$KDA = \frac{B_{DA}}{PT} * 100$$

d) Coeficiente de fluctuación por otras causas.

$$KOC = \frac{B_{OC}}{PT} * 100$$

e) Coeficiente de fluctuación total.

$$KFT = \frac{B_{FT}}{PT} * 100$$

f) Coeficiente de fluctuación baja total.

$$KBT = \frac{B_{BT}}{PT} * 100$$

Donde:

B= Número de bajas por fluctuación.

PT=Promedio de trabajadores.

BT= Número de bajas totales.

Este movimiento de trabajadores ocasiona pérdidas económicas pudiéndose expresar como volumen de producción dejado de realizar en un tiempo considerable, y se pueden considerar en dinero o términos físicos de producción.

Para este cálculo se utilizará la siguiente fórmula

$$PEf = PTd * HDF$$

Donde:

PEf= Pérdidas económicas por fluctuación.

PTd = Productividad diaria del trabajo.

HDF = Hombres- días perdidos por fluctuación.

A la empresa le corresponde registrar metódicamente los hombres - días perdidos por fluctuación, teniendo incidencia la fecha de baja y la fecha de ingreso de los nuevos trabajadores que ocuparán los puestos vacantes calculando así el efecto económico de la fluctuación

2.4 Métodos de medición de la productividad del

Esta expresa la relación existente entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de trabajo invertido en su realización. Para calcular la productividad del trabajo se propone el método valoral, este consiste en medir el nivel de actividad en unidades de valor. Se calcula como sigue:

Ventas Netas

Productividad del Trabajo = $\frac{\text{Ventas Netas}}{\text{Promedio de Trabajadores}}$

Las empresas constan de varios métodos para calcular el efecto de la Organización Científica del Trabajo en la productividad. Los factores que inciden en el incremento de las ventas son:

- Aumento de la productividad del trabajo
- Incremento del número de trabajadores

Para determinar la incidencia de cada factor se aplica el método de sustitución consecutiva como sigue:

- Cálculo de las ventas netas planificadas considerando la productividad plan y el promedio de trabajadores planificados.

- Cálculo de las ventas netas considerando la productividad planificada y el promedio de trabajadores real,
- Cálculo de las ventas netas considerando la productividad real y el promedio de trabajadores real:

2.4. Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores

en el VAB

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

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:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

2.5- Análisis de la variación del Fondo de Salario

Para el análisis se parte de la siguiente expresión.

$$\Delta FS = (\Delta SM * T_0) + (\Delta T * SMO) + (\Delta SM * \Delta T)$$

Donde:

Δ FS = Variación del Fondo de Salario.

Δ SM = Variación del Salario Medio.

Δ T = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

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

2.6 Correlación Productividad Salario medio.

Para iniciar este análisis se debe tener en cuenta todos los indicadores que intervienen en la correlación. La planificación del factor más importante y decisivo del proceso de producción, la fuerza de trabajo, requiere el análisis de la productividad del trabajo y los factores para la elevación de los sistemas de crecimiento, puesto que este indicador caracteriza el grado de eficiencia del trabajo vivo y su ahorro es elemento vital de la actividad y gestión económica de las Empresas.

La evaluación del comportamiento de la correlación productividad-salario medio analizamos un indicador cualitativo que expresa la eficiencia del incremento de la productividad del trabajo según Valor Agregado con respecto al incremento del salario medio.

Para conocer las verdaderas causas que afectan el fondo de salario, así como el salario medio en la EMSSV.SS 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.

Con relación a la correlación se determina mediante la siguiente fórmula:

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

Donde:

K = Coeficiente de correlación de la Productividad del Trabajo con relación al Salario Medio.

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 $K > 1$ es desfavorable la correlación.

Capítulo III

3.- Evaluación de los indicadores de Trabajo y Salario en la Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda.

3.1- Procedimiento para evaluar la fluctuación de la fuerza de trabajo.

A continuación se muestran algunas de las fluctuaciones en la Entidad Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda de Sancti Spiritus tomando como Base los años 2008 y 2009.

1) Fluctuación provocada por decisión del trabajador.

a) Tabla#1: Fluctuación provocada por causas de índole laboral.

INDICADORES	2010	2011
Motivos Salariales	5	2
Inconveniencia con el horario	-	-
Condiciones laborales anormales	-	-
Escasa posibilidad de superación	-	-
Acuerdo de las partes	-	-
TOTAL	5	2

b) Tabla # 2: Fluctuación provocada por causa de índole personal

INDICADORES	2010	2011
Lejanía del centro	-	-
Atención a menores	-	-
Problemas de vivienda	1	-
No trabajar dentro de la especialidad	-	1

TOTAL	1	1
--------------	----------	----------

2) Tabla # 3: Fluctuación provocada por decisión de la administración.

INDICADORES	2010	2011
Sanción laboral	9	20
Ruptura del contrato	-	
Reordenamiento	-	15
TOTAL	9	35

3) Tabla # 4: Fluctuación por otras causas.

INDICADORES	2010	2011
Otras causas	-	5
TOTAL	-	5

4) Tabla # 5: Fluctuación Total

INDICADORES	2010	2011
Total de trabajadores que han fluctuado	15	43
Otras bajas que no causan fluctuación	1	1

TOTAL	16	44
--------------	----	----

De estos coeficientes se obtienen los siguientes resultados:

Tabla # 6 Coeficientes de fluctuación laboral

Coeficientes	2010		2011	
	Datos	%	Datos	%
KIL	5/849	0.006	2/864	0.002
KIP	1/849	0.001	1/864	0.001
KDA	9/849	0.010	35/864	0.040
KOC	0/849	0.0	5/864	0.006
KFT	15/849	0.017	43/864	0.049
KB	16/849	0.019	44/864	0.050

La fluctuación es un fenómeno que afecta a las Empresas en la actualidad, no obstante se puede observar que en los años analizados la mayoría de las fluctuaciones son las provocadas por decisión de la administración y la sanción laboral fue el motivo que influyó en gran medida, según los análisis efectuados.

Tabla #8: Análisis de fluctuaciones por categoría ocupacional.

Años	Dirigentes	Administrativos	Técnicos	Obreros	Servicios	Total
2010	1	3	-	6	5	15
2011	2	7	9	17	8	43
Total	3	10	9	23	13	58

A la empresa le corresponde registrar metódicamente los hombres - días perdidos por fluctuación, teniendo incidencia la fecha de baja y la fecha de ingreso de los nuevos trabajadores que ocuparán los puestos vacantes calculando así el efecto económico de la fluctuación

Tabla “Análisis del efecto conjunto”

Año	H – D perdidos por Fluctuación.	No. de personas Que fluctúan.	Promedio H – D perdidos por Fluctuación.
2010	350	15	23.3
2011	470	43	10.93

Tabla # ” Resumen.”

Año	Promedio H – D perdidos por fluctuación.	No. de personas que fluctúan	H-D perdidos por fluctuación.	Productividad diaria	Pérdidas (Pesos)
2010	23.3	15	350	51.80	18130.0
2011	10.93	43	470	42.47	19960.9

--	--	--	--	--	--

RESUMEN ANALÍTICO.

Año: 2010

Año: 2011

PEf= PT*HDF

PEf= PT*HDF

PEf= 51.80* 350

PEf=42.47* 470

PEf= 18130.0 pesos

PEf= 19960.9 pesos

Como se observa la Fluctuación ha generado pérdidas para la empresa, aumentando en el 2011, lo cual debe ser analizado por la dirección de la misma, para que sea reducido lo más posible. Obviamente el cálculo de los costos de rotación de personal como lo definen algunos autores, la fluctuación podrá tener mayor o menor influencia de acuerdo con el nivel de interés de la empresa. Mas que un simple resultado numérico y cuantitativo de tales datos, lo que realmente interesa es la concientización por parte de los dirigentes de las empresas, de las consecuencias que la rotación de recursos humanos puede traer no solo para la empresa, sino también para la sociedad y para el propio individuo y su familia..

3.2.- Métodos de medición de la productividad del trabajo en la EMSSV

Tabla # 2: Dinámica de la Productividad del Trabajo.

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan	Real	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	12000	10568.5	(1411.5)	88.23
2	Fondo de Salario		M.P	5430	5180	(250)	95.39
3	Promedio de Trabajadores		Uno	950	864	(86)	90
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	12631.58	12255.21	(376.37)	97.02
5	Salario Medio	2/3	Peso	5715.80	5995.37	279..57	104.89
6	Correlación Salario Medio- Pro	4/5					1.08

Fuente: Modelo costos y finanzas

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

Sustitución:

$$VAB = (-376.37 * 950) + (-86 * 12631.58) + (-376,32 * -86)$$

$$VAB = -357551,5 - 1086315,88 + 32363,52$$

$$VAB = (1411,5) MP$$

Cuadro Resumen:

VAB	MP	%
PT	(357.5)	(25.33)
T	(1086.3)	(76.97)
Efecto Conjunto	32.4	2.3
Total	(1411.5)	100

En el análisis se comprobó que aunque se produjo una reducción de la productividad del trabajo en **(357.5)**, por lo que el VAB se ve afectado además por la reducción de 86 trabajadores

3.3-Análisis de la variación del Fondo de Salario

Para analizar la correlación productividad salario medio es necesario analizar el salario medio. A continuación se realiza dicho análisis en la siguiente tabla:

Tabla No. 3: Análisis del Fondo de Salario y Salario Medio.

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan	Real	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	12000	10568.5	(1411.5)	88.23
2	Fondo de Salario		M.P	5430	5180	(250)	95.39
3	Promedio de Trabajadores		Uno	950	864	(86)	90
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	12631.58	12255.21	(376.37)	97.02
5	Salario Medio	2/3	Peso	5715.80	5995.37	279.57	104.89
6	Correlación Salario Medio- Pro	5/4					1.08

Seguidamente se ilustra el análisis de la correlación productividad salario medio.

Análisis de la variación del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = (\Delta SM * T_o) + (\Delta T * SMO) + (\Delta SM * \Delta T)$$

$$FS = (SM * To) + (T * S Mo) + (SM * To)$$

Sustituyendo en la expresión anterior:

$$FS = (279.57 * 950) + (-86 * 5715.80) + (279.57 * -86)$$

$$FS = 265591.5 - 491558.8 - 24043.02$$

$$FS = 265591.5 - 515601.82$$

$$FS = (250.0) MP$$

Cuadro resumen:

	MP	%
FS		
SM	265.6	106.24
T	(491.6)	(196.62.)
Efecto Conjunto	(24.0)	(9.62)
Total	(250.0)	100

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 negativa, mientras que por una reducción del promedio de trabajadores influyó también en el Fondo de Salario en el año 2011

Esta correlación se determina por la siguiente fórmula:

$$K = \frac{IPT}{ISM} \quad \text{o} \quad K = \frac{ISM}{IPT}$$

Donde:

K = Coeficiente de correlación de la Productividad del Trabajo con relación al Salario Medio o viceversa.

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.

En el primer caso, si $K > 1$ es favorable la correlación.

En el segundo caso, si $K < 1$ es favorable la correlación

$$R = \frac{104.89}{92.50}$$

$$R = 113.40$$

Como se observa en los resultados, la situación de la correlación es desfavorable, ya que se paga más en relación a los aportes de cada trabajador, lo cual influye directamente en la gestión económica de la empresa

CONCLUSIONES

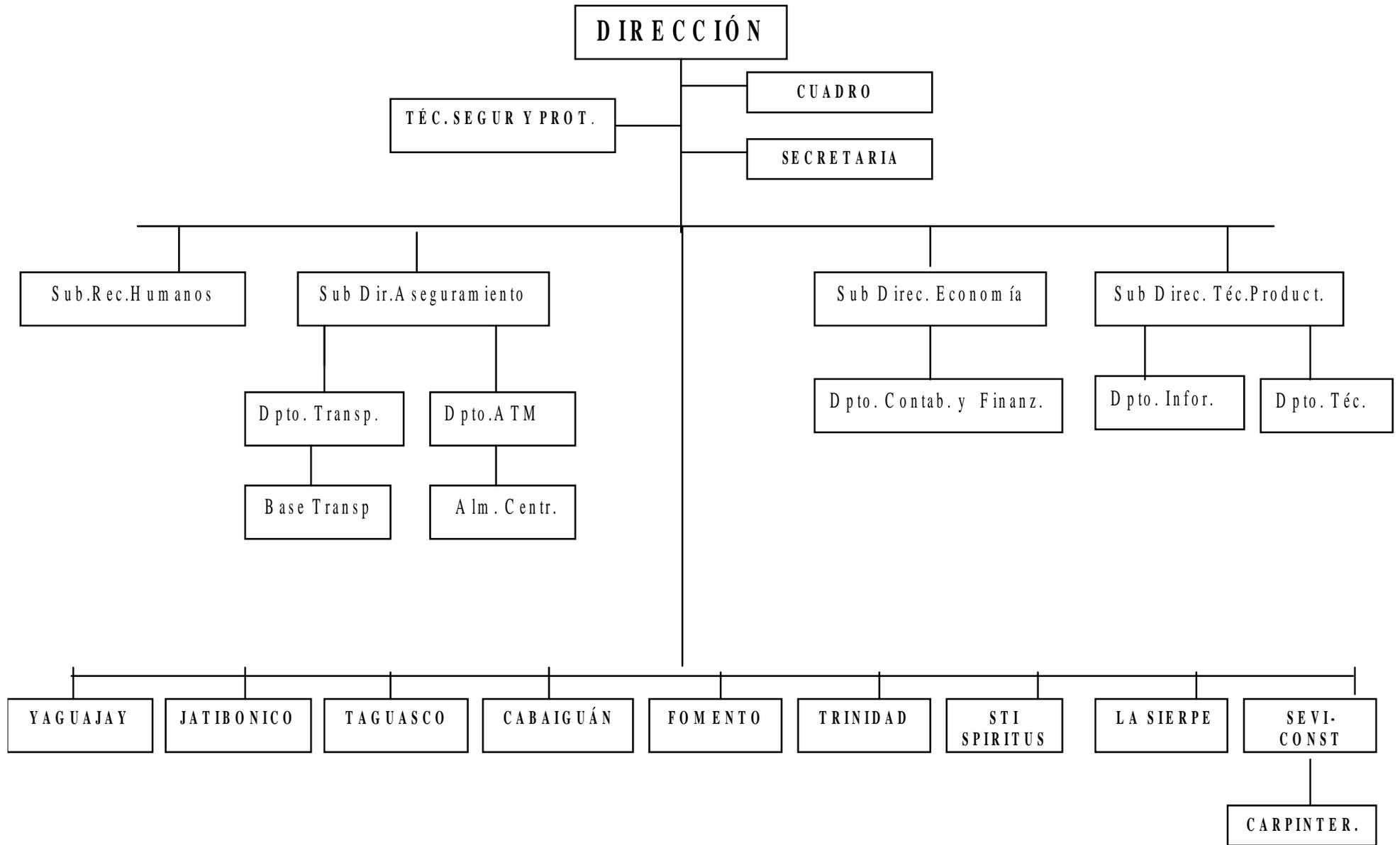
1. Para la realización de este trabajo se ha empleado una bibliografía actualizada y con rigor científico, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. .
2. Se comprobó que las fluctuaciones provocadas por decisión de la administración y la sanción laboral fue el motivo que influyó en gran medida, en la misma, teniendo un peso fundamental los obreros.
3. Al evaluar los efectos de la fluctuación de la fuerza de trabajo es necesario tener en cuenta las pérdidas económicas que se producen al abandonarse los puestos de trabajo y el tiempo que se demora en capacitar a nuevos trabajadores.
4. Si se aplica correctamente la Organización del Trabajo se demuestra que se pueden ahorrar trabajadores para el año 2010 y perfeccionar el plan del 2011 en esta categoría económica.
5. Al analizar la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el VAB, se observan resultados negativos, motivados por la reducción del promedio de trabajadores.

RECOMENDACIONES

1. La dirección de la Empresa debe considerar la aplicación de los instrumentos económicos propuestos, que le permitirán estudiar, analizar y evaluar el empleo de la Fuerza de Trabajo y su correspondiente remuneración.
2. Se debe evaluar periódicamente los índices de fluctuación y las causas que afectan a la empresa, lo cual debe ser de pleno conocimiento para los dirigentes de la empresa para tomar así decisiones inmediatas.
3. La dirección de la Empresa debe acometer un conjunto de medidas que contribuyan a la captación de la Fuerza de Trabajo joven y a la retención de sus trabajadores.

ANEXOS

ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA U/P E.M.S.S.V. SANCTI SPIRITUS



Anexo # 2.

Resultados económicos de la Entidad Microbrigada Social y Servicios a la Vivienda

INDICADORES	UM	REAL 2010	PLAN 2011	REAL 2011	DIF.	VARIAC	PLAN 2012
Valor Agregado Bruto	MP	12535.7	12000	10568.5	(1411.5)	88.23	11500
Fondo de salario	MP	5630	5430	5180	(250)	9539	5250
Promedio de Trabajadores	UNO	849	950	864	(86)	90.94	890
Productividad del Trabajo	PESO	6585	12631.58	12255.21	(376.37)	97.02	12921.3
Salario Medio	PESO	5597	5715.8	5995.37	279.57	104.89	5898.8
Costo Salario por peso de VAB.	PESO	0.582	0.690	0.683	(0.007)	0.9898	0.46

Anexo 3. Estructura laboral por establecimientos

Establecimientos	Total de trabajadores	Mujeres	Hombres
Dirección Empresa	96	52	44
Agrupación Sanctis Spíritus	101	32	69
Agrupación Yaguajay	81	17	64
Agrupación Jatibonico	73	24	49
Agrupación Taguasco	52	12	40
Agrupación Cabaiguán	62	25	37
Agrupación Trinidad	119	26	93
Agrupación Fomento	88	24	64
Agrupación La Sierpe	62	20	42
Almacén Central	24	6	18
Base Taller	31	5	26
Total	864	243	621