

UNIVERSIDAD DE SANCTI SPIRITUS
JOSE MARTI PEREZ
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
DEPARTAMENTO DE FINANZAS - ECONOMÍA



TRABAJO DE DIPLOMA

TITULO; Evaluación económica del reordenamiento laboral y análisis de los sistemas de pago en la unidad Silos y Molinos de FNTA

Autor: Tairy Simó Soris

Tutor: Msc. Irenio Curbelo Tribicio



PENSAMIENTO



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

Fidel Castro Ruz

DEDICATORIA

A mi familia por depositar toda la confianza y apoyo en mi sin el cual no hubiera podido realizar esta carrera.

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

A mis compañeros de aula los que han hecho de una forma u otra mas grata e interesante esta carrera.

A mi tutor y al personal de la unidad de Silos y Molinos FNTA que de una manera u otra me han apoyado incondicionalmente en la realización de esta investigación.

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

¡¡¡ Muchas Gracias!!!

AGRADECIMIENTOS

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

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

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

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

RESUMEN

Este trabajo investigativo se realizó en la Unidad de Silos y Molinos FNTA pertenece al Ministerio de la agricultura y tiene como finalidad la evaluación económica del reordenamiento laboral a través de un conjunto de instrumentos de análisis económicos en la categoría trabajo y salario.

El estudio se inicia con una revisión bibliográfica partiendo de los clásicos hasta los momentos actuales donde se revisan las disposiciones, leyes, resoluciones y directivas del MTSS, así como del Consejo de Estado. En esta tesis de grado se analiza y calcula la plantilla de trabajadores, la Productividad del Trabajo, así como los factores que influyen en su variación, además se dan a conocer los elementos esenciales en la planificación y organización de los Recursos Humanos, la correlación Salario Medio-Productividad, reflejando el nivel de eficiencia en el empleo de este factor de producción, así como los aspectos esenciales de la problemática de la fuerza de trabajo en nuestra unidad. De este estudio y análisis se arribaron a conclusiones muy importantes que con su aplicación darán cumplimiento a los lineamientos de la política económica y social del VI Congreso del PCC” Trabajar por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad”.

INDICE

INTRODUCCIÓN

CAPITULO I. Revisión bibliográfica

1.1 Hilo conductor.	13
1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.	14
1.3 La productividad del trabajo, su importancia.	15
1.4 La Organización del Trabajo.	17
1.4.1 Componentes que integran la Organización del Trabajo.	18
1.5. Elementos que componen el salario.	19
1.6 Documentos legislativos.	23
1.7 Conclusiones del capítulo.	25

CAPITULO II El proceso de reordenamiento laboral. en la Unidad Silos y Molinos de FNTA

2.1 Introducción.	26
2.2 Características generales de la Unidad Silos y Molinos de FNTA.	26
2.3 Indicaciones para el cálculo de la plantilla.	28
2.4 Indicadores esenciales.	30
2.5 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la unidad.	33
2.6 Influencia de la productividad del trabajo y los trabajadores en el Valor Agregado Bruto.	35
2.7 Dinámica de la productividad del Trabajo.	37
2.8 Conclusiones del capítulo.	39

CAPITULO III Planificación y Organización del Trabajo y los Salarios.

3.1 Los Sistemas de Pagos. Principios básicos para establecer los Sistemas de Pago.	40
3.2 Formas y sistemas de pago. Generalidades.	41
3.3 Los sistemas de estimulación. en la Unidad Silos y Molinos de FNTA.	42
3.4 Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.	49
3.5 Análisis de la correlación Salario Medio - Productividad del Trabajo.	51
3.6 Análisis de la correlación Salario Medio-Productividad del Trabajo con los trabajadores necesario.	53

CONCLUSIONES	55
---------------------	-----------

RECOMENDACIONES	56
------------------------	-----------

BIBLIOGRAFÍA	57
---------------------	-----------

ANEXOS	58
---------------	-----------

Introducción:

Los cambios que se producen en el contexto internacional han influido en el surgimiento de medidas para el reordenamiento de la economía en su conjunto, las que podrán incidir en los indicadores laborales que propicien una mayor eficiencia en la utilización de la fuerza de trabajo y que su retribución se corresponda con el trabajo.

La necesidad de elevar la eficiencia económica a partir de la introducción de nuevas formas de organización de la producción aparece entre los principales objetivos a alcanzar por las variantes de organización y redimensionamiento empresarial, aprobado en el V Congreso del PCC, plasmado en el informe central de ese trascendental evento. Los temas abordados anteriormente se ven puntualizados como prioridad en los lineamientos económicos y sociales del VI Congreso del PCC, celebrado en el mes de abril del 2011, donde se le concede importancia estratégica al trabajo y se expone la necesidad de redimensionar las plantilla laborales infladas, con el objetivo de rescatar el papel del salario en la vida de la sociedad cubana.

Dentro de la actualización del modelo económico cubano se hace necesario romper viejas ataduras que frenan el incremento de la productividad del trabajo. Modificar la estructura del empleo no será más una asignatura pendiente. La ampliación del trabajo por cuenta propia y la reducción de plantillas infladas son clave en la búsqueda de la eficiencia a cualquier nivel.

En el sector empresarial tenemos que elevar los niveles de productividad; y nuestras empresas tienen que hacer un uso óptimo de la fuerza de trabajo. Esa visión hoy la tenemos muy clara, y aunque se ha trabajado durante años para conseguirlo, ahora estamos en un momento en que se evidencia aún más el camino, al comenzar el proceso de eliminación de las plantillas infladas.

De manera que no se alcanzaban los niveles de productividad que hoy sabemos pueden alcanzarse solo con reducir esas plantillas, y reorganizar el trabajo, una asignatura pendiente en no pocas empresas.

En los procesos de disponibilidad que comienzan a desarrollarse se debe ajustar el número de trabajadores a los niveles de eficiencia empresarial requeridos en la economía, desplegando las alas de la productividad; y en el sector presupuestado, se precisa elevar los servicios y su calidad, haciendo un uso racional de la fuerza de trabajo, cuidando de no gastar ni un centavo por encima de lo necesario, y partiendo de la premisa de que no podemos gastar más de lo que tenemos.

El proceso de disponibilidad se sustenta en la aplicación del principio de idoneidad demostrada, y tiene como objetivo que una vez determinada en cada entidad la cantidad de trabajadores que se requieren para realizar la actividad, y su composición por categorías y cargos, expresándolo en una nueva plantilla debidamente aprobada por el director en el caso de las empresas, y por el jefe del nivel inmediato superior en las unidades presupuestadas, se define quiénes quedarán laborando, y quienes resultarán disponibles. Esto se corresponde con la política de dejar a quienes tienen mejores resultados en el trabajo.

En el mes de octubre del 2010 comenzó la ampliación del trabajo por cuenta propia, con la entrada en vigor de La Resolución 32. Lo fundamental no es el incremento del número de las actividades a realizar, sino la eliminación de restricciones que existían, y brindar mayores facilidades para su ejercicio que se expresa, entre otros asuntos, en la posibilidad de contratar trabajadores en 83 actividades sin que esto se condicione a que sean familiares o convivientes.

Objetivos esenciales:

- Desarrollar los procesos de disponibilidad laboral, bajo el principio de la idoneidad demostrada, antes de concluir el primer trimestre del 2011,
- Reducir los gastos de la economía y del Presupuesto del Estado.

Principios del reordenamiento laboral:

- Tratamiento laboral y salarial a los trabajadores interruptores, evitando mantener durante largos períodos de tiempo personas cobrando garantía salarial sin trabajar.

- Ampliar el ejercicio del trabajo por cuenta propia, con un régimen tributario que garantice que todos los incorporados a la actividad aporten en correspondencia con sus ingresos.

Alternativas de reubicación:

1. El trabajo por cuenta propia
2. Otras actividades del sector no estatal.

Este tema tiene una importancia estratégica, ya que el reordenamiento laboral influye de forma significativa en la eficiencia económica, contribuye al incremento de la productividad del trabajo, la utilización del fondo de tiempo, los recursos humanos y el cumplimiento de los planes de producción, así como sienta las bases para futuros incrementos de la remuneración económica que perciben los trabajadores.

Las posibilidades de aplicación del trabajo están dadas en que el mismo se realiza tomando en consideración las condiciones económicas actuales de la Unidad Silos y Molinos de FNTA. Y el país así como las condiciones de vida de los trabajadores.

Como se estableció en años anteriores se continuaran aprobándose e introduciéndose, de manera gradual medidas para el mejoramiento de la economía en su conjunto, las que podrán incidir en los indicadores de empleo e ingresos que propicien una mayor eficiencia en la utilización de la fuerza de trabajo y que su retribución se corresponda con el trabajo aportado.

Demostrar que una empresa socialista puede ser eficiente, es lo más revolucionario que se puede hacer en el mundo de hoy. Para ello es necesario revelar las reservas que se pueden obtener de una correcta organización de los flujos productivos y de las reservas materiales, laborales y financieras empleadas, así como estricto registro y control.

Vincular el salario a los resultados, constituye un reto para las direcciones de las empresas, debido a la diversidad de formas de pago que 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.

Con la realización de este proyecto se conocerá la composición y estructura de la fuerza de trabajo que posee Unidad Silos y Molinos de FNTA. tanto real como necesarias, las causas y efectos de la fluctuación, así como métodos valorativos para determinar la productividad del trabajo sobre la base del Valor Agregado Bruto, también será objeto de estudio los factores que influyen en las variaciones de los Sistemas de Pago, en particular, el Fondo de Salario.

Situación Problémica:

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

Partiendo de la situación problemática anterior planteada, se deriva problema científico:

Problema Científico:

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

Objeto de la Investigación:

Organización del Trabajo y los Salarios

Objetivo General:

Evaluar el efecto económico del proceso de reordenamiento laboral en la Unidad Silos y Molinos de FNTA.

Objetivos específicos:

- ✓ Efectuar una revisión bibliográfica sobre el tema investigado.
- ✓ Caracterizar la Organización del Trabajo y la política de estimulación en la entidad.
- Estudiar los Sistemas de Pagos que se aplican en la Unidad Silos y Molinos de FNTA.
- ✓ Caracterizar los instrumentos económicos que se emplean en la investigación.

- ✓ Analizar el efecto económico del proceso de reordenamiento laboral, y su influencia en la productividad y el salario medio.
- ✓ Analizar los indicadores económicos relacionados con la categoría de Trabajo y Salario y su variación en correspondencia con la fuerza de trabajo necesaria.

Campo de acción:

La plantilla de la entidad y los sistemas de pago.

Tipo de Investigación:

- ✓ Descriptiva.
- ✓ Explicativa.

Métodos:

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

Técnicas aplicadas:

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

Las Técnicas de búsqueda de la información utilizadas fueron:

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

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

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

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

Cronograma para la ejecución y resultados esperados:

Fases de la investigación:

1. Revisión de la Bibliografía. (Septiembre – Diciembre 2011)
2. Diagnostico de la población y sus muestras. (Enero 2012)
3. Valorar el comportamiento de los indicadores laborales y económicos. (Enero – Febrero 2012)
4. Evaluar los sistemas de pago instrumentados. (Marzo 2012)
5. Determinarlos indicadores decisores. (Marzo 2012)
6. Proponer soluciones a los problemas detectados. (Abril 2012)
7. Elaboración del informe de la investigación. (Mayo 2012)
8. Discusión y presentación de la investigación. (Junio 2012)

Resultados esperados:

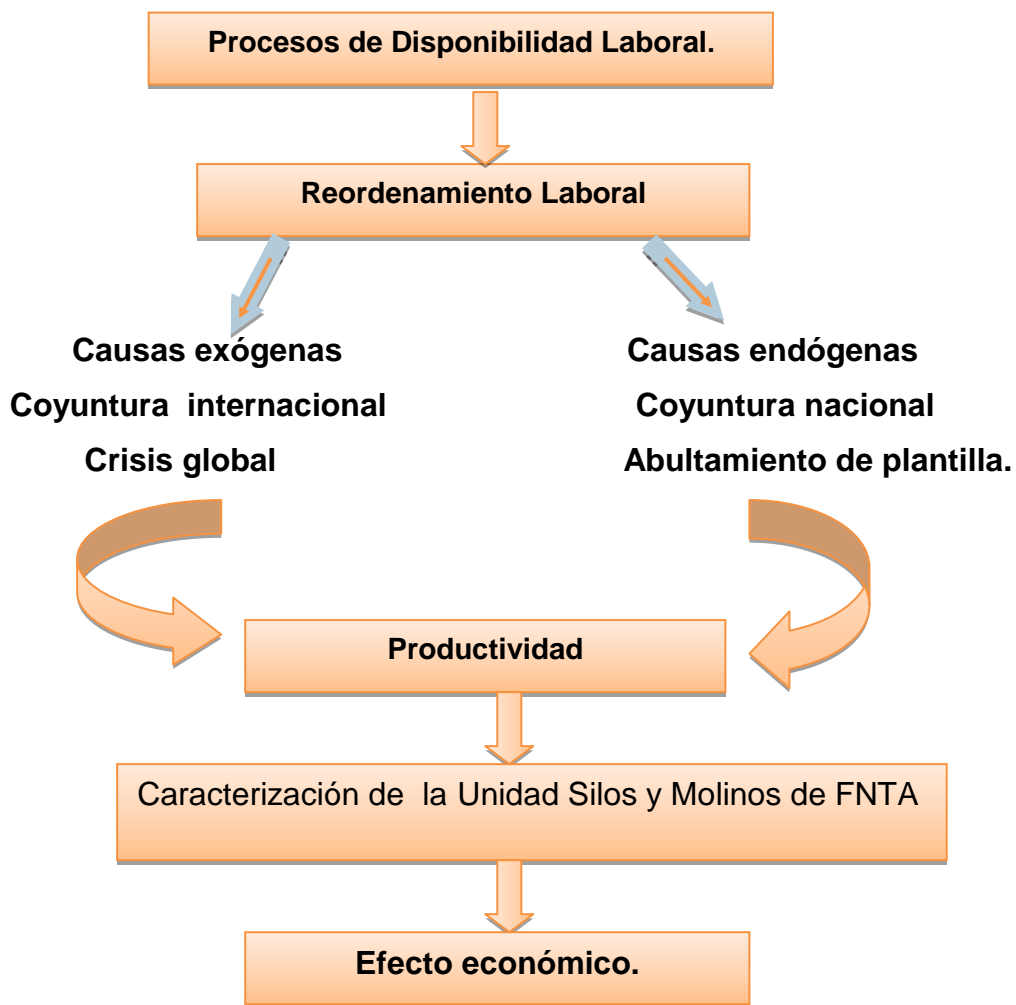
- Identificar y evaluar las principales dificultades que afectan la eficiencia económica por una organización del trabajo no acorde con las condiciones objetivas actuales.
- Establecer la relación entre la plantilla cubierta, las necesidades reales de los trabajadores y el salario percibido, para lograr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

Capítulo I Revisión bibliográfica

1.1 Introducción

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

Figura 1.1: Hilo conductor del Análisis Bibliográfico.



Fuente: [Elaboración propia]

1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.

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 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 Organismo de la administración central del estado presenta la propuesta para el proceso, que contiene:

- Estimado de trabajadores previsto para declaración de disponibilidad por Grupos empresariales y empresas.
- Valoración de dónde se pueden presentar las principales dificultades del proceso.
- Propuesta del sistema de control del proceso con la participación del Sindicato Nacional correspondiente.

El 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.

1.3 La productividad del trabajo, su importancia.

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.

Grado de eficiencia del trabajo vivo concretada a través de diferentes indicadores.

Expresa la relación entre los volúmenes de producción o los resultados alcanzados y los gastos de trabajo en que se incurre para lograrlo, tomando en consideración la calidad requerida y el nivel medio de habilidad e intensidad que existe. Sin trabajo no hay vida social, y sin *eficiencia* en el trabajo no hay calidad de vida en la sociedad. El estudio de métodos o de procesos de trabajo se constituye en factor determinante de la gestión empresarial, por cuanto es mediante esos procesos que se logra el nuevo valor o valor agregado aportado por el ser humano con su trabajo o "*trabajo vivo*". La productividad del trabajo es el indicador sumario que caracteriza la eficiencia del trabajo vivo. En el proceso de trabajo, en tanto proceso de creación de nuevos valores, se relacionan la fuerza de trabajo de la persona, o trabajo vivo (TV), con los medios de producción (instrumentos y objetos de trabajo) que significan trabajo vivo ya materializado, o trabajo pretérito (TP). Ambos tipos de trabajo constituyen el trabajo socialmente necesario (TSN), cuya reducción por unidad producida significa aumento de productividad del trabajo. La productividad del trabajo caracteriza el grado de eficiencia del trabajo vivo. Expresa la correlación entre los volúmenes de producción (VP) y los gastos de trabajo, considerando la calidad requerida y los niveles medios de habilidad e intensidad de trabajo existentes en la sociedad.

En el análisis de esa definición destacan tres elementos:

1. Eficiencia del trabajo vivo

2. Calidad requerida.

3. Niveles medios de habilidad e intensidad de trabajo existentes en la sociedad. Eficiencia del TV no significa relegar el TP. El nuevo valor agregado o plusvalor solo es posible con la actividad del hombre. No puede hablarse de productividad de la tierra o de las máquinas (ellas solo transfieren valor, no lo crean o agregan). Eficiencia del TV significa reducción de gasto de tiempo por unidad de valor creado.

Calidad requerida significa garantizar el valor de uso. Esto es, que el nuevo producto creado sea funcional o eficaz. Sin calidad no hay productividad. Los niveles medio de habilidad e intensidad del trabajo existentes en la sociedad tienen un carácter histórico, varían entre países. Por intensidad del trabajo se entiende el grado de tensión a que está sometido el trabajador en el proceso de trabajo. Se mide por el gasto de energía física y mental del trabajador en cada unidad de tiempo. La productividad se da cuando la intensidad del trabajo es media o normal vinculada a la habilidad. Hay que discernir bien la relación entre **producción** y **productividad del trabajo**, donde interviene el concepto de **intensidad del trabajo**. Es necesario tener claro que la producción puede aumentar sin que aumente la productividad del trabajo. Para ello bastaría incrementar el número de trabajadores, o aumentar la intensidad de trabajo, o prolongar la jornada laboral.

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

El aumento de la producción de bienes y servicios se alcanza solamente a través de dos vías, la **vía extensiva**, es decir, aumentando el número de trabajadores, o por la **vía intensiva**, o lo que es lo mismo, aumentando la productividad del trabajo.

El primer camino, en cualquier lugar, está limitado por factores de carácter demográfico, pues el aumento de los bienes de consumo mediante el incremento de la fuerza de trabajo está en correspondencia directa con el ritmo de crecimiento de los habitantes en edad laboral.

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

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

1.4 La Organización del Trabajo.

La organización del trabajo, como sistema de trabajo de la empresa, comprende a los diferentes procesos de trabajo considerando a la vez a la seguridad e higiene del trabajo y las exigencias ergonómicas, con el objetivo de optimizar el trabajo vivo. El diseño o rediseño de procesos de trabajo, concebido como espiral dialéctica de perfeccionamiento empresarial o mejoramiento continuo en aras de la calidad requerida, es determinante en la eficacia de la GRH.

La organización del trabajo trata la relación entre las personas y los medios de producción en determinado ambiente laboral, con el objetivo de optimizar el trabajo vivo (fuerza de trabajo) o la estructura humana de la organización laboral. En el proceso de trabajo, en tanto proceso de creación de nuevos valores, se relacionan la fuerza de trabajo de la persona (trabajo vivo) con los medios de producción (instrumentos y objetos de trabajo) que significan trabajo vivo ya materializado o trabajo pretérito. Ambos tipos de trabajo constituyen el trabajo socialmente necesario, cuya reducción por unidad producida significa aumento de productividad del trabajo. El mejoramiento de los procesos de trabajo, de los tiempos de trabajo, de la disciplina laboral y de la productividad del trabajo constituyen elementos fundamentales de la optimización del trabajo vivo, que serán tratados en el desarrollo de este capítulo.

La OCT lo conforman varios elementos:

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

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

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

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

1.4.1 Componentes que integran el sistema de 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 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.

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 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.

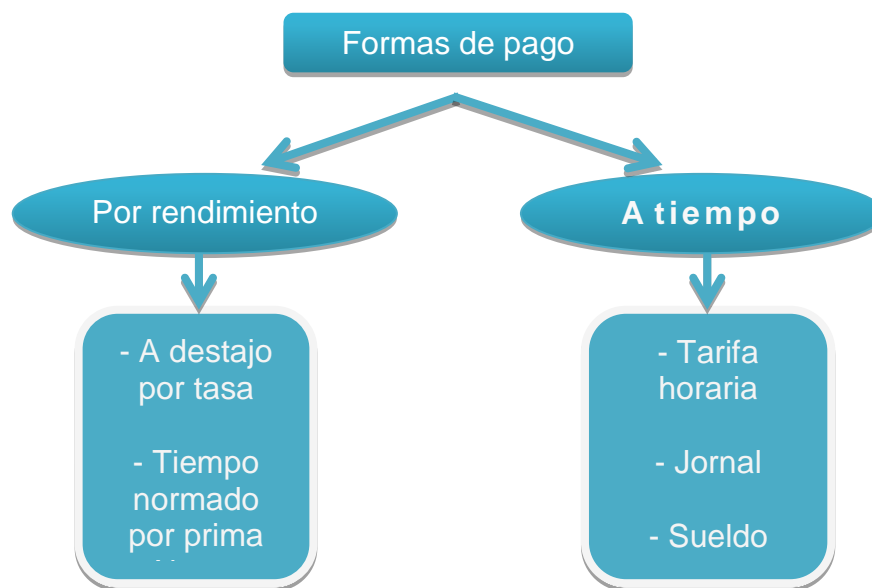
Pudiéramos decir que así como el metro es el patrón mediante el cual determinamos la longitud de un objeto, la escala es el patrón que nos sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su complejidad.

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(figura1.3): 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 1.2: 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".

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.

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

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

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

1.6 Documentos legislativos.

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

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

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

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

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

La Resolución No. 39 del 2004 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.

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).

Principales Resoluciones que deroga

- Resolución 10 de 2004: disponibles de empresas y grupos que aplican el perfeccionamiento empresarial.

- Resolución 8 de 2005: inciso “e” del art. 2, inciso “c” del art. 51, art. 52. arts. desde el 134 al 172 y el anexo.

Conclusiones del capítulo.

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

CAPITULO II. El proceso de reordenamiento laboral

2.1 Introducción

Este capítulo tiene como objetivo principal dar respuesta al problema científico expuesto en la introducción de esta investigación. En base a esto se analiza económicamente la repercusión del promedio de trabajadores en la productividad del trabajo en La Unidad Silos y Molinos FNTA

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

2.2- Características Generales de la Unidad Silos y Molinos FNTA

En el Batey FNTA carretera El Oro antiguo taller Bx está la posición Silo FNTA la cual limita al norte con la carretera Trinidad –Sancti-Spíritus ,al sur con la UBPC el Güiro ,al este con el batey FNTA , al oeste el consejo popular manaca y cuenta con una plantilla de 15 trabajadores .

Esta unidad comenzó su construcción en el 2006 a raíz de la Tarea Álvaro Reinoso concluyéndose en el 2009 y se comenzó a explotar en Octubre de 2009 con maíz importado bajo el grupo de Conazúcar perteneciente al MINAZ.

En la actualidad se nombra Posición Silo FNTA subordinado a la UEB de Silos y Molinos Sancti Spíritus e integrada a todos los efectos legales a la empresa nacional de Silos y Molinos Matanzas perteneciente al Ministerio de la agricultura a partir de Enero de 2011.

La infraestructura actual está compuesta por un Laboratorio donde se realizan los análisis del grano, una Báscula donde se pesa el grano que va a ser almacenado, una oficina donde se contabiliza el grano almacenado y dos Silos Metálicos Refrigerados donde se almacena el grano.

Esta entidad presta servicios al INRE.

La Junta Administrativa está compuesta por:

- Jefe de Planta de Silo
- Jefe de Grupo de Protección
- Gestor Económico de Venta
- Jefe de Brigada de Mantenimiento

Principales Cliente:

- Fabrica de Pienso Avícola
- Fabrica de Pienso Porcino

El objeto social de la posición:

Es almacenar y comercializar de forma mayorista alimento con destino al consumo animal y humano, en moneda nacional y brindar servicio de conservación de materia prima para la elaboración de alimento con destino a la reserva estatal y a otras entidades de otro organismo.

➤ **Misión**

Comercializar, almacenar, custodiar y conservar la integridad del grano y cereales, preservando su calidad para satisfacer las necesidades de nuestros clientes en el mercado nacional, con un colectivo altamente calificado, sentido de pertenencia, honestidad y ética profesional.

➤ **Visión**

Ser una empresa de excelencia en la conservación y almacenamiento de granos y cereales dentro del territorio nacional ,donde la calidad sea la premisa fundamental en nuestra labor diaria para la satisfacción plena de nuestros clientes ,lograr un control interno eficiente que nos permita contar con una empresa perfeccionada , contando con un colectivo calificado con honradez, responsabilidad y profesionalidad.

Estructura Organizativa. Composición de la plantilla

La unidad está compuesta por una plantilla de 15 trabajadores organizadas en dos turnos de trabajo de 24 horas en tres momentos de su operación, Recepción, Comercialización y Trazilaje y un turno de trabajo de ocho horas en la Conservación.

Categoría	Real Funcionando
Dirigentes	1
Administrativos	3
Técnico	1
Servicio	4
Obreros	6
Total	15

2.3 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 técnicos o administrativos necesarios.

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

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

Carga de trabajo.

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

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

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

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

Las tareas **imprevistas** son aquellas que no se conoce cuándo van a ocurrir, qué complejidad tendrán y qué tiempo demoran, por lo que generalmente se estima un por ciento

de la carga de trabajo total para estas tareas. Este por ciento será mayor o menor en dependencia de las características del cargo, 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).

$$Qt = Ct \bullet HWm \bullet Ma$$

Donde:

Qt = Carga de Trabajo Total

Ct = Cantidad de Trabajadores.

HWm = Horas trabajadas mensuales.

Ma = Meses trabajados al año

$$Qt = Ct \bullet HWm \bullet Ma$$

$$Qt = 22 \bullet 141.5 \bullet 11.$$

$$Qt = 3113$$

Determinación del fondo de tiempo:

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

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

- **Determinación de los trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual, para el 2012 de la unidad Silos y Molinos FNTA.**

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

$$N_{12} = \frac{20 \bullet 141.5 \bullet 11}{2032.0}$$

$$2032.0$$

$$N_{12} = \frac{31130}{2032.0}$$

$$2032.0$$

$$N_{12} = 15$$

Como se evidencia se necesitan 15 trabajadores para cumplir el plan 2012 según la carga de trabajo anual por cada trabajador y obtener la productividad del 2011. Con ello, se elimina la existencia de plantillas infladas (Carga de trabajo anual menor 190.6) erradicadas,

siguiendo el principio de la idoneidad demostrada y distribución Socialista, “De cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”. Se aclara que se tuvo en cuenta en la nueva plantilla no deteriorar el gasto de salario por peso de valor agregado, relación y correlación salario medio-productividad del trabajo.

2.4 Indicadores esenciales.

Productividad del trabajo: Se determinará dividiendo la magnitud del indicador valor agregado entre el promedio de trabajadores, calculando dicho valor, según el sector de que se trate, y el resultado se divide por la cantidad de meses del período.

$$\text{Productividad del Trabajo} = \frac{\text{Valor Agregado Bruto}}{\text{Promedio de Trabajadores}}$$

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

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

Donde:

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

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

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

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

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

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

En este indicador se tienen en cuenta las siguientes partidas:

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

- El monto de salario acumulado por concepto de vacaciones anuales.
- El pago a los estudiantes movilizados durante el período de vacaciones, incluido el 9,09 %.
- Los ingresos en moneda nacional (excluye pesos convertibles) provenientes de la aplicación de los pagos y estimulaciones por los resultados del trabajo.
- El pago adicional por el coeficiente de interés económico social.
- Los demás pagos a los trabajadores con cargo al Fondo de Salarios no relacionados anteriormente, según lo establecido en la legislación vigente.
- El salario que obtienen los trabajadores que forman parte del registro de la entidad por haber realizado sus actividades laborales en representación de la misma o haber prestado servicios valiéndose de la explotación de medios de trabajo, equipos e instalaciones de esta. Estos ingresos constituyen salarios. Ejemplos: los ingresos de los trabajadores de las actividades de servicios públicos y sus conexos, como chóferes de taxis, poncheras, chóferes de vehículos de carga, fregadores de vehículos, engrasadores de vehículos automotores, cuidadores de baños, servicio de aire (ayudante), parqueador - cuidador de ciclos, motos y autos, así como artistas y entrenadores de deportes contratados en el exterior, etc. En estos casos se reflejará como ingresos en salario la suma de los importes de los salarios que utiliza la entidad como base para calcular los acumulados de vacaciones, los pagos de subsidios en caso de enfermedad, los aportes a la seguridad social o cualquier otra obligación que de acuerdo a la legislación vigente, la entidad debe garantizar a estos trabajadores.

En este indicador no se consideran los siguientes pagos:

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

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

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

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

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

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

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

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

2.5 Métodos de medición de la productividad del trabajo en La Unidad de Silos y Molinos FNTA.

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

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

Determinar el Promedio de Trabajadores necesarios para cumplir el volumen de producción planificado con la productividad del trabajo del año base en La Unidad de Silos y Molinos FNTA.

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

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

Donde:

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

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

PF: Producción en físico para el período planificado.

PTB: Productividad del trabajo en el año base.

Tb: Número de trabajadores del período base.

Tabla # 1 Indicadores seleccionados.

Indicadores	UM	2011				2012
		Plan	Real	Desv.	%	Plan
Valor Agregado Bruto	M.P	308.5	420.9	112.4	136.4	501.3
Promedio de Trabajadores	UNO	22	20	(2)	90.9	15
Productividad del Trabajo	M.P	14.0	21.0	7.0	150.0	33.4

Por estudios realizados se ha comprobado que se pueden ahorrar 2 trabajadores, en La Unidad de Silos y Molinos FNTA. Con la información que se dispone se realizará el análisis correspondiente para determinar la productividad por el método de los factores.

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

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

$$Np_{12} = \frac{501.3}{14.0}$$

$$Np_{12} = 35$$

Los trabajadores realmente necesarios por carga de trabajo anual como cumplimiento del plan es de 15 trabajadores sin embargo con la productividad del 2011 se necesitan 35 esto quiere decir que el plan del 2012 se baso en los trabajadores realmente necesarios por carga de trabajo, o sea por el tiempo que realmente necesita un trabajador para cumplir con sus funciones, verificándose la existencia de plantillas infladas y reduciendo las misma, cumpliendo con lo planteado por Raúl en la asamblea nacional del Poder Popular, en el Palacio de las Convenciones, el 1 de agosto de 2010

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

$$PT_{11} = \frac{308.5}{22}$$

$$PT_{11} = 14.0$$

En la Tabla #1 se puede apreciar que los índices de productividad y VAB aumentaron en el plan del 2012 con respecto al real del 2011 puesto que la reducción de los costos y gastos fue de 58.6 MP aunque los ingresos tuvimos que disminuirlos en 21.0 MP debido a que el precio de la tonelada del maíz por conservación disminuye de 12.6 a 9.50 pesos, se aplico la reducción de plantilla en cuanto a los trabajadores realmente necesarios.

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

La importancia y grado de influencia de determinados factores en la economía, cualquiera sea su nivel, se modifica constantemente como consecuencia del nivel creciente de desarrollo de la sociedad socialista.

Así, bajo la influencia del progreso científico-técnico, se modifica el carácter del trabajo, las condiciones de vida, la exigencia respecto a la preparación de especialistas, etc.

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

El hecho de que las relaciones entre los indicadores sean tan disímiles y variadas da lugar a que no resulte posible la aplicación de una técnica única para cada estudio a realizar, sino que en la práctica se precisa de la utilización combinada de diferentes técnicas y procedimientos, entre las vías más comúnmente utilizadas, se encuentran los métodos

gráficos, los números índices, las series cronológicas, las leyes de distribución , regresión y correlación, y las técnicas estadísticas del análisis factorial.

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

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

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

$$Iv=I_p * I_q$$

Resulta así perfectamente extensible la interpretación sobre la variación del valor total a través de dos factores, a otros indicadores resultantes, basándose en el principio o criterio de la reversión de factores, lo que equivale a llevar a cabo un análisis de factores a través de números índices, considerando como ilustración algunos datos del, reflejados en la Tabla #1, los datos referidos al VAB (Y), el promedio de trabajadores (L), y la productividad (P).

El valor agregado bruto asciende de 305.5 M.P en el período planificado a 420.9 M.P, lo que equivale a un aumento de 112.4 M.P , siendo el índice de variación del VAB igual a:

$$I_{vab} = \frac{VAB_r}{VAB_p} \cdot 100$$

$$I_{vab} = \frac{420.9}{308.5} \cdot 100$$

$$I_{vab} = 136.4\%$$

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

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

$$I_t = \frac{20}{22} \cdot 100$$

It= 90.9%

Índice de la productividad del trabajo

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

$$Ipt = \frac{21.0}{14.0} \cdot 100$$

$$Ipt = 150.0\%$$

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

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

$$Ivab = 90.9 \cdot 1.50$$

$$Ivab = 1.3635$$

$$Ivab = 136.4 \%$$

La variación absoluta puede ser obtenida al comparar los numeradores y los denominadores de los índices calculados. A continuación se utilizará una expresión que permite determinar la influencia de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto a través del tiempo. La productividad del trabajo es un factor fundamental para el cumplimiento del plan, así como para la reducción de los costos.

2.7 Dinámica de la productividad del trabajo.

Tabla # 2: Dinámica de la productividad del Trabajo.

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan 2011	Real 2011	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	308.5	420.9	112.4	136.4
2	Fondo de Salario		M.P	120.5	109.2	(11.3)	90.6
3	Promedio de Trabajadores		Uno	22	20	(2)	90.9
4	Productividad del Trabajo	1/3	M.P	14.0	21.0	7.0	150.0

5	Salario Medio mensual	2/3	Peso	456.0	455.0	(1.0)	99.8
6	Relación Salario Medio Productividad	4/5	%		-	-	1.50

Fuente: [Modelo costos y finanzas].

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

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

Donde:

ΔVAB = Variación del Valor Agregado Bruto.

ΔPT = Variación de la Productividad del Trabajo.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

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

Se debe determinar las variaciones:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

Sustitución:

$$\Delta VAB = (7.02 \bullet 22) + (-2 \bullet 14.0) + (7.02 \bullet (-2))$$

$$\Delta VAB = 154.44 - 28.0 - 14.04$$

$\Delta VAB = 112.4 \text{ MP}$

Se aprecia un aumento del VAB Real 2011 respecto al Plan de 112.4 MP, se debe a que los ingresos se ascendieron en 1306.4 MP y hubo un ahorro en los gastos de 43.9 MP.

Conclusiones del capítulo.

En la Unidad de Silos y Molinos FNTA a pesar de que no a comenzado el proceso de reordenamiento laboral nos planificamos menos trabajadores en el plan del 2012 ya que se analizo que solo con 15 trabajadores se cumplen los indicadores de eficiencia y calidad del trabajo:

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

Capítulo III Planificación y Organización del Trabajo y los Salarios

3.1 Los sistemas de pago. Principios básicos para establecer los sistemas de pago

Principios en la aplicación de los sistemas de pago por los resultados

- Resultados de un estudio de organización del trabajo de la producción y los servicios.
- El salario formado por cualquiera de los sistemas de pago por los resultados debe devengarse por el trabajador contra período vencido.
- No se puede aprobar en ningún caso, pagos con carácter retroactivo.
- Garantizar la aplicación y cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- Los sistemas de pago deben ser modificados cuando como resultado de una evaluación se concluye que cambiaron las condiciones técnicas, organizativas y económicas, para las que fueron aprobados.
- Se financian de los ingresos de la empresa.
- El pago por los resultados se materializa por el comportamiento real de los indicadores establecidos.

PRINCIPIOS PARA LA APLICACION

- a) Se aplica como resultado de estudios de organización del trabajo, la producción y los servicios.
- b) Debe devengarse contra período vencido y lo más próximo a la fecha de cumplimiento de los indicadores.
- c) No se puede aprobar pagos con carácter retroactivo por la recuperación de los niveles planificados que se hayan incumplido.
- d) Garantizar el cumplimiento de las normas de seguridad y salud.
- e) Deben ser modificados cuando cambien las condiciones técnicas, organizativas y económicas.
- f) Se financian de los ingresos de la empresa, en las unidades presupuestas por el presupuesto.
- g) Se materializa por el comportamiento real de los indicadores establecidos.
- h) Debe garantizarse la exactitud de los resultados obtenidos y que la contabilidad refleje fielmente los hechos económicos de la entidad.

CONDICIONANTES. Establecen premisas cuyo incumplimiento limita parcial o totalmente el cobro del monto formado a todos los trabajadores abarcados. Deben ser utilizados como complemento de los Indicadores Formadores.

3.2- Formas y Sistemas de Pago. Generalidades.

La forma de pago por los resultados se aplica prioritariamente en el sistema empresarial, garantizando las condiciones requeridas para su implantación.

Los trabajadores, en su entidad laboral no pueden estar abarcados simultáneamente en más de un sistema de pago.

Los sistemas de pago por los resultados son variados y dependen de las características de la actividad laboral que realiza el trabajador. Existen cuantos sistemas de pago son necesarios en una entidad laboral. El sistema de pago tiene que parecerse a la labor que se realiza.

Sistemas de pago por los resultados:

1. A destajo.
2. Por indicadores directos a la producción y los servicios.
3. Por indicadores específicos de la producción o la prestación de los servicios.
4. Por indicadores generales y de eficiencia.

SISTEMA DE PAGO A DESTAJO:

- a) Destajo Individual
- b) Destajo colectivo
- c) Pago por Acuerdo
- d) Destajo Indirecto
- e) Sistema 1x1
- f) Destajo Progresivo.

El destajo progresivo se utiliza en los casos en que se aplican normas muy tensas. Las tasas se incrementan a partir de un nivel determinado, pero el porcentaje de incremento de la producción o los servicios debe ser siempre superior al de incremento de la tasa salarial.

Los sistemas de pago por indicadores directos a la producción y los servicios se expresan mediante el cumplimiento o sobrecumplimiento del plan de unidades de producción, de valores, de equipos reparados, de clientes atendidos u otra forma de medir el resultado.

Los trabajadores que estén abarcados por sistemas de pago a destajo y por indicadores directos a la producción y los servicios, no tendrán límite en el salario que pueden devengar, siempre que no se deterioren otros indicadores de eficiencia que se seleccionen.

3.3 Sistemas de estimulación en la Unidad Silos y Molinos FNTA

Los diferentes sistemas de estimulación en nuestra unidad son los siguientes

SISTEMA DE PAGO PARA TRABAJADORES DE LOS GRUPO DE SEGURIDAD INTERNA QUE BRINDAN SERVICIOS DE SEGURIDAD Y PROTECCION

I-OBJETIVOS:

- ✧ Contribuir a un mejor desempeño del Grupo de Seguridad Interna en el cumplimiento de su misión.
- ✧ Propiciar el desarrollo de una cultura en el Grupo de Seguridad Interna encaminada a garantizar la prestación de un servicio de óptima calidad en los objetivos de las entidades laborales.
- ✧ Alcanzar mayor estabilidad en la fuerza laboral, mayor profesionalidad.
- ✧ Elevar la motivación y sentido de pertenencia del personal a la entidad laboral.
- ✧ Optimizar la fuerza de trabajo con que se cuenta.

II- INDICADORES:

Formador:

- ✧ Cumplir de forma eficiente con los procedimientos profesionales establecidos (1).
- ✧ Mantener el armamento y otros medios en buen estado técnico y haciendo uso correcto del mismo.
- ✧ No existencia de hechos delictivos.

Cuando estos indicadores se incumplen, a los trabajadores abarcados en el sistema de pago, se le aplicará un descuento al salario por resultado obtenido (diferencia del salario formado y el salario según tiempo real trabajado) de la siguiente manera:

- ✓ Cumplir de forma eficiente con los procedimientos profesionales establecidos. 10%
- ✓ Mantener el armamento y otros medios en buen estado técnico y haciendo uso correcto del mismo.5%
- ✓ No existencia de hechos delictivos. (se afectan los implicados)

Condicionante:

Cumplimiento de los horarios establecidos en la prestación de los servicios de guardia.

Cuando estos indicadores condicionantes se incumplan, a los trabajadores abarcados en el sistema de pago, se le aplicará un descuento del 15% del salario por resultado obtenido (diferencia del salario formado y el salario según tiempo real trabajado), proporcional a los % de incumplimiento.

III.- FORMACIÓN DEL SALARIO

El salario de resultado de cada trabajador se obtiene de multiplicar el por ciento (%) que se logre por el cumplimiento del Indicador Formador por el salario base de calculo según la Resolución No.9/2008 más otros pagos adicionales que procedan (salario básico) según el tiempo real trabajado.

El salario total a devengar por el trabajador, resulta de la suma del salario según el tiempo real trabajado de cada trabajador más el salario por resultado.

V.- PERÍODO DE EVALUACIÓN Y DE PAGO.

El periodo es mensual, el mismo se otorgará en un plazo no mayor de 20 días posterior al mes evaluado, previa certificación de los dirigentes responsabilizados con el control y cumplimiento de los indicadores y las condiciones del sistema.

Trimestralmente se realizará la evaluación de la aplicación del sistema por parte del Consejo de Dirección de la Empresa que incluye la eficiencia económica de los principales indicadores económicos productivos del mismo.

SISTEMA DE PAGO POR EL COEFICIENTE NORMATIVO DE SALARIO PLANIFICADO POR PESO DE PRODUCCION PLANIFICADO

I.-OBJETIVOS

- ✧ Lograr el cumplimiento y sobre cumplimiento del Plan de Producción de la Unidad Organizativa.

- ✧ Incremento de la productividad del trabajo.
- ✧ Mejorar la eficiencia.
- ✧ Elevar los ingresos de los trabajadores en correspondencia con el incremento de la producción.

II.-INDICADORES

FORMADOR:

- ✧ Cumplimiento y Sobre cumplimiento del Plan de Producción en valores

Se entiende por Cumplimiento y Sobre cumplimiento del Plan de Producción en valores a:

- Cumplimiento y Sobre cumplimiento del Plan de Ventas de Mercancías, tanto a Cliente Final como al INRE en la Recepción. Incluye venta de Mercancías como Materias Primas.
- Cumplimiento y Sobre cumplimiento del Plan de Ventas de Producciones de Harina de Maíz Integral.
- Ventas de Producciones y Servicios por concepto de Almacenamiento.

CONDICIONANTES: (Para todos los propósitos)

- ✧ No exceder el Índice planificado de gastos.
- ✧ Cumplir el Índice de Consumo Energético.

Cuando estos indicadores condicionantes se incumplan, a los trabajadores abarcados en el sistema de pago, se le aplicará un descuento al salario por resultado obtenido (diferencia del salario formado y el salario según tiempo real trabajado), proporcional a los % de incumplimiento.

ESPECIFICOS:

- PARA LAS POSICIONES DE SILO QUE RESERVAN:
- ✓ No existencia de Plagamiento en el Grano almacenado imputable en el mes a la Posición de Silos.
- ✓ La temperatura del grano debe estar entre el Rango de hasta 20 grados centígrados como promedio en el mes.
- ✓ No ocurrencia de hechos delictivos en el transcurso del mes.

Cuando estos indicadores específicos se incumplan a los trabajadores abarcados al sistema de pago, se le aplicará un descuento al salario del 100% por el incumplimiento de los tres indicadores específicos.

III.-FORMACIÓN DEL SALARIO:

Primero se hallará el **coeficiente normativo de salario planificado por peso de producción planificado (CNSP/PP)** mediante la fórmula siguiente:

$$\text{CNSP/PP} = \frac{\text{FSP}}{\text{PP}}$$

Donde:

CNSP/PP.- Coeficiente Normativo de Salario Planificado por Peso de Producción Planificado.

FSP.- Fondo de Salario Planificado mensual de los trabajadores abarcados.

PP.- Plan de Producción mensual.

En el fondo de salario planificado mensual se considerará otros pagos adicionales debidamente aprobados y que procedan, que constituyen base de cálculo para el salario por resultados.

El fondo formado (**FF**) resulta de la multiplicación del Coeficiente Normativo de Salario Planificado por Peso de Producción Planificado (**CNSP/PP**) por la Producción Real (**PR**) mensual realizada, o sea:

$$\text{FF} = \text{CNSP} / \text{PP} \times \text{PR}$$

Donde:

FF.- Fondo formado.

PR.- Producción real.

Entonces, el salario por resultados (**SR**) obtenido (por sobre cumplimiento) es la diferencia del fondo formado (**FF**) menos el salario según tiempo real trabajado (**STRT**); es decir:

$$\text{SR} = \text{FF} - \text{STRT}.$$

Donde:

SR.- Salario por Resultados.

STRT.- Salario según tiempo real trabajado.

En el caso de que se produzca incumplimiento en el indicador formador, el sistema penaliza directamente el salario por resultado según la producción realizada.

V.- PERIODO DE EVALUACIÓN Y DE PAGO.

El período es mensual, el mismo se otorgará en un plazo no mayor de 20 días posterior al mes evaluado, previa certificación de los dirigentes responsabilizados con el control y cumplimiento de los indicadores y las condiciones del sistema.

VI.-DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO:

Para la distribución del salario por resultados (SR), se usará el Coeficiente de Distribución Salarial (CDS) el cual se calcula de la forma que a continuación se explica.

Salario por resultados

CDS = -----

Σ Del salario según tiempo real trabajado de los trabajadores abarcados.

El valor del CDS se multiplicará por el salario por resultados de cálculo de cada trabajador. El monto de salario a devengar será la suma del salario según tiempo real trabajado más el que se obtuvo por resultados formado.

De incurrir la empresa en pérdidas acumuladas y haberse formado un salario por resultados superior al salario según tiempo real trabajado, los trabajadores abarcados por este sistema de pago, percibirán todo el salario formado hasta un límite del 250%.

Trimestralmente se realizará la evaluación de la aplicación del sistema por parte del Consejo de Dirección de la empresa que incluye la eficiencia económica de los principales indicadores económicos productivos del mismo.

Nota: Este Sistema de Pago puede aplicarse en aquellas unidades que prestan un servicio y obtienen por los mismos ingresos y también donde existan producción que sean entregada o facturada, debe de tener una fuerte organización y control en la aplicación del mismo.

Reglamento de Estimulación en CUC

Sistema de Estimulación en pesos convertibles para los trabajadores de la Empresa de Silos y Molinos.

Capítulo I.

Premisas para su Aplicación.

Artículo 1: Para la aprobación y posterior aplicación del Sistema de Estimulación material a los trabajadores constituirán premisas fundamentales, las siguientes:

- ✓ No existen hechos significativos que conlleven a la suspensión parcial o total de la estimulación por parte de la Dirección del Grupo Empresarial.
- ✓ Cumplir con la legislación vigente en lo referente a Seguridad y Salud del Trabajo.

Capítulo II.

Características Generales.

Artículo 2: Este Reglamento tiene como finalidad los siguientes objetivos:

- ✓ Mejorar el desempeño de los trabajadores.
- ✓ Vincular los ingresos de los trabajadores a los resultados del trabajo.

Artículo 3: El presente Reglamento abarca a todos los trabajadores de la Empresa de silos y Molinos.

Artículo 4: Los trabajadores que sean electos dirigentes sindicales profesionales recibirán la estimulación teniendo en cuenta las condiciones y el cargo antes de ser electos.

Artículo 5: El análisis de la estimulación será mensual y se hará efectiva a los trabajadores entre los días 20 y 25 posteriores al mes vencido, debiéndose entregar un peso como contravalor por cada peso convertible que reciba.

Artículo 6: Los trabajadores que disfrutan vacaciones, recibirán la estimulación que les corresponda proporcional salario devengado incluyendo lo percibido por descanso retribuido.

Artículo 7: Los trabajadores de nuevo ingreso o los que causen baja tienen derecho a la estimulación en proporción al tiempo real trabajado.

Artículo 8: Esta estimulación no constituye salario a ninguno de los efectos legales.

Capítulo III.

Requisitos para el Otorgamiento.

Artículo 9: Indicadores.

Indicador Formador.

- ✓ Cumplir el Plan de Ventas de granos según las liberaciones del INRE en el mes (certificado por la Dirección Comercial antes del día 8 de cada mes)

Indicadores Condicionantes.

- ✓ No deteriorar el costo por peso de ingreso planificado mensual. (certificado por la Dirección de Contabilidad y Finanzas, antes del día 8 de cada mes).
- ✓ Cumplimiento de los Índices de Consumo de los Portadores Energéticos Mensual. De incumplirse este indicador no tienen derecho a la estimulación todos los trabajadores de la Empresa.(Certificado por la Dirección de Contabilidad y Finanzas antes del día 8 de cada mes)
- ✓ Cumplimiento del plan operativo mensual de combustible (gasolina, diesel y electricidad). Si se incumple alguno de ellos se les suspende la estimulación a los integrantes del Consejo de Dirección y a otros dirigentes que se consideren responsables (Certificado por la Dirección de Contabilidad y Finanzas antes del día 8 de cada mes)
- ✓ La evaluación individual del resultado del trabajo (Evaluación por Desempeño) puede afectar el pago de la estimulación como se muestra en la siguiente tabla (Certificado por el Jefe de área antes del día 5 de cada mes)
- ✓ No tener productos plagados imputables a las posiciones de Silos, de existir pierden el 100% de la estimulación en CUC la posición de Silo en cuestión, el Consejo de Dirección de la UEB y el Consejo de Dirección de la Empresa.

Evaluación Individual	Puntos	Afectación de la Estimulación
Muy bien	De 95 a 100 Puntos	0 %
Bien	De 80 a 94 Puntos	15 %
Regular	De 70 a 79 Puntos	25 %
Mal (Sin resultados)	Menos de 70	100 %

Artículo 10: Otros hechos o conductas

- ✓ No tendrá derecho a recibir la estimulación en el mes aquel trabajador que por cualquier causa tenga al menos una ausencia, a excepción de aquellos que sean movilizados para realizar tareas relacionadas con la preparación para la defensa, los que presten servicios como Jueces Legos, los que imparten docencia como profesor adjunto en la universalización de la enseñanza, a los beneficiados con la resolución 36/02 del MTSS, así como los trabajadores que se encuentran con Licencia pre o pos natal de acuerdo a lo dispuesto en el acuerdo 5272 del Comité Ejecutivo del Consejo de Ministros.

Capítulo IV.

Artículo 11: La cuantía máxima a pagar será de 10.00 CUC mensual.

3.4 Análisis de la variación del fondo de salario y salario medio

En Correspondencia con la Resolución Económica del V Congreso del PCC en la que se plantea que la eficiencia es el objeto central de la política económica, pues constituye una de las mayores potencialidades con que cuenta el país, la proyección de la productividad del trabajo deberá ser el punto de partida en la conformación del plan de empleo e ingreso, de lo cual se deriva el promedio de trabajadores, que en el año objeto de plan se sugiere para la consecución de los objetivos planteados por las entidades en cuestión. Para conocer las verdaderas causas que afectan el fondo de salario, así como el salario medio en la Agencia Principal Correos Trinidad es necesario utilizar una serie de expresiones económicas que reflejan las variaciones.

❖ Análisis Absoluto del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

Donde:

FSr Fondo de Salario Real.

FSp Fondo de Salario Plan.

$$\Delta FS = 109.9 - 120.5 = - 10.6$$

- ❖ Análisis relativo del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr / FSp * 100$$

Esta variación se expresa en peso.

$$\Delta FS = 109.9 / 120.5 * 100 = 91.2$$

- ❖ Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta SM = SMr - SMp$$

Esta variación se expresa en por ciento.

Donde:

SMr Salario Medio Real.

SMp Salario Medio Plan.

$$\Delta SM = 5495.0 - 5477.3 = 17.7$$

- ❖ Análisis Relativo del Salario Medio.

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

Esta variación se expresa en peso.

$$\Delta SM = 5495.00 / 5477.3 * 100 = 100.3$$

- ❖ Análisis de la variación del promedio de trabajadores.

$$\Delta T = Tr - Tp$$

Esta variación se expresa en por ciento.

Donde:

Tr : Promedio de trabajadores real.

Tp : Promedio de trabajadores plan.

Esta variación se expresa en unidades.

$$\Delta T = 22 - 20 = - 2$$

Se procederá a realizar el análisis de la variación que experimenta el Fondo de Salario en el 2011 para lo cual se utilizará la siguiente expresión:

Análisis de la variación del Fondo de Salario.

Análisis de la variación del Fondo de Salario.

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

$$\Delta FS = (SM_0 * T_0) + (SM1 * T_1)$$

Donde:

ΔFS = Variación del Fondo de Salario.

ΔSM = Variación del Salario Medio.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

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

Sustituyendo para obtener ΔFS al cierre de diciembre 2011:

$$\Delta FS = \{[(456.44 \cdot 22) - (457.92 \cdot 20)] * 12\} / 1000$$

$$\Delta FS = [(10041.68 - 9158.4) * 12] / 1000$$

$$\Delta FS = -10.6 MP$$

Como se puede apreciar en el análisis anterior, la variación del Fondo de Salario estuvo motivada fundamentalmente por la variación del salario medio en forma positiva, mientras que por una reducción del promedio de trabajadores el Fondo de Salario disminuyó significativamente en el año 2012.

3.5 Análisis de la relación Salario Medio – Productividad del Trabajo.

Para iniciar este análisis se debe tener en cuenta todos los indicadores que intervienen en la correlación. La planificación del factor más importante y decisivo del proceso de producción, la fuerza de trabajo, requiere el análisis de la productividad del trabajo y los factores para la elevación de los sistemas de crecimiento, puesto que este indicador caracteriza el grado de eficiencia del trabajo vivo y su ahorro es elemento vital de la actividad y gestión económica de las Empresas. Por otra parte, el aumento constante y acelerado de la productividad del trabajo es una ley económica objetiva de la sociedad y representa la premisa principal del progreso económico, político, social y cultural de la sociedad socialista, por lo que es preciso

garantizar en el plan, el incremento de los volúmenes de producción que se llevan a cabo, el crecimiento de la producción fundamentalmente a costa del aumento de la productividad del trabajo y no a través del incremento del número de trabajadores. Al elevarse el plan de salarios de la empresa, es preciso mantener la relación entre su crecimiento y el incremento de la productividad del trabajo, asegurando siempre que el ritmo de crecimiento de la productividad sea mayor que el salario medio, ello permite la disminución del costo y el aumento consecuente de la ganancia de la empresa, elevando su eficiencia y permitiendo a nivel de la economía que se establezcan proporciones correctas.

Esta relación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

R = Relación del SM con respecto a la PT.

IPT = Índice de variación de la productividad del trabajo

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

PT₁ = Productividad del Trabajo Real.

PT₀ = Productividad del Trabajo Plan.

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

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

SM₁ = Salario Medio Real.

SM₀ = Salario Medio Plan.

Si $R < 1$ es favorable la relación.

Si $R > 1$ es desfavorable la relación.

A partir de la información anterior se puede determinar la relación para el año 2010.

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

$$R = \frac{1.004}{1.50}$$

$$R = 0.669$$

$0.669 < 1.000$ La relación es favorable ya que el Salario Medio se encuentra por debajo de la Productividad del Trabajo, lo que demuestra que se está pagando con respaldo material

3.6 Análisis de la correlación salario medio- productividad del trabajo con los trabajadores necesarios

Tabla #4 Indicador económico.

Indicadores	UM	Real 2011	Plan Aprobado 2012	%
Fondo de Salario	M.P	109.9	80.3	73.1
Promedio de Trabajadores	Uno	20	15	75
Productividad del Trabajo	Peso	21.0	33.4	159
Salario Medio	Peso	457.91	446.11	97.4
Correlación Salario Medio- Productividad	%		0.61	

Esta correlación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

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

IPT = Índice de variación de la productividad del Trabajo

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

Si $K < 1$ es favorable la correlación.

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

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

$$K = \frac{0.974}{1.59}$$

$$K = 0.6126$$

La correlación es favorable, esto demuestra que una vez más son precisos y veraces los lineamientos de la política económica y social de Cuba para el VI Congreso del PCC, donde los procesos de disponibilidad laboral, reduciendo plantillas infladas y requiriendo para su desarrollo una eficiente planificación y control, son de vital importancia para alcanzar altos índices en la productividad del trabajo y no deteriorar indicadores de eficiencia.

Conclusiones

1. Los resultados obtenidos en la revisión bibliográfica confirmaron el empleo de una amplia bibliografía, muy actual, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. Se pudo conocer que la Unidad de Silos y Molinos FNTA, es una entidad comercializadora por excelencia con la tarea de mantener en cada puesto de trabajo quienes sean realmente necesarios y más idóneos, para elevar la productividad y ser más eficientes.
3. Si se logra una estrecha vinculación entre el salario recibido por el trabajador y los resultados económicos obtenidos, se logra que la retribución por el salario sea una poderosa palanca para el aumento de la comercialización y su eficiencia.
4. Al analizar los sistemas de pago se evidencia que los mismos durante el año 2011 se realizaron con respaldo material pues la relación salario medio - productividad del trabajo se cumplió y los mismos exhortan a los trabajadores a cumplir mas con sus funciones al sentirse estimulados.
5. Con la aplicación del cálculo de plantilla se pudo conocer que existían 5 cargos ocupados, por personas no idóneas, demostrándose que la empresa realmente necesita 15 trabajadores, por lo que al determinar la correlación salario medio – productividad del trabajo para el Plan Aprobado 2012, la misma resulta favorablemente.

Recomendaciones

1. La unidad debe acometer un conjunto de medidas que contribuyan a la capacitación de su personal en cuanto al proceso de reordenamiento laboral.
2. La unidad debe seguir realizando estudios y análisis económicos que le permitan evaluar la fuerza de trabajo y elevar la productividad.
3. Se deben analizar periódicamente los indicadores de empleo y salarios de la empresa siendo estos de pleno conocimiento del Consejo de Dirección para la tomar de decisiones inmediatas.
4. Debemos seguir trabajando por lograr la unidad, eficiencia y altos niveles de productividad, logrando crecer en el 2012.

Bibliografía:

1. Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. P 72 – 103.
2. Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996.
3. Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial “Félix Varela “, 1999. P 191 – 196.
4. 8 CPSS Publications No. 4 (January 2001 - Spanish translation May 2003)
5. Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996.
6. Figueroa, Victor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) Septiembre 1996.
7. González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.
8. González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
9. Lineamientos de la política económica y social de Cuba. VI Congreso del PCC.
10. La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.

11. Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.
12. Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
13. Pérez, Humberto. Economía Política del Capitalismo. Editorial ORBE. Ciudad de La Habana, 1981. P. 227.
14. Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
15. Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
16. Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana) 7 de Noviembre de 1997.
17. Resolución No. 8 del 2005 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
18. Resolución No. 26 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
19. Resolución No. 27 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
20. Resolución No. 28 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

21. Resolución No. 29 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social(MTSS).
22. Resolución No. 30 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
23. Resolución No. 39 del 2006 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
24. Resolución No. 35 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).
25. Resolución No. 36 del 2010 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

Anexo # 1 Determinación de la carga de trabajo.

No	Entidad	PERIODICA	EVENTUAL	IMPREVISTOS	TIEMPO QUE SE CONSUME
1	Dirección	50	8.2		58.2
2	Laboratorio	7.7	5.6		13.3
3	Brigada	31.5	6.5		38.0
4	Servicio proteccion	25	7.0		32.0
	TOTAL				141.5

Anexo # 2. Resultados económicos

INDICADORES	UM	PLAN 2011	REAL 2011	%	Desv	PLAN 2012
VENTA DE MERCANCÍAS MN	MP	1040,0	2270,5	218,3	1230,5	2216,0
PRESTACIÓN DE SERVICIOS MN	MP	409,89	489,5	119,4	79,6	523,0
OTROS INGRESOS	MP	3,7		0,0	-3,7	
TOTAL DE INGRESOS	MP	1453,6	2760,0	189,9	1306,4	2739,0
INDICADORES	MP					
COSTOS TOTALES	MP	1040,0	2188,64	210,4	1148,6	2134,1
GASTOS TOTALES	MP	289,45	245,56	84,8	-43,9	241,5
TOTAL COSTOS Y GASTOS	MP	1329,5	2434,2	183,1	1104,8	2375,6
COSTO X PESO DE INGRESO	MP	0,91	0,88			0,87
UTILIDAD O PERDIDA	MP	124,1	325,8	262,4	201,6	363,4
VALOR AGREGADO	MP	308,5	420,9	136,4	112,4	501,3
PRODUCTIVIDAD	MP	14,02	21,04	150,1	7,02	33,4
FONDO DE SALARIO	MP	120,5	109,9	91,2	-10,6	80,3
PROMEDIO DE TRABAJADORES	U	22	20	90,9	-2	15
SALARIO MEDIO MENSUAL	peso	456,44	457,92	100,3	1,5	446,11
SALARIO MEDIO ANUAL	peso	5477,27	5495,0	100,3	17,7	5353,33
RELACION SALARIO MEDIO-PRODUCTIVIDAD	MP		0,61			

Anexo # 3. Dinámica de la productividad del trabajo

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan 2011	Real 2011	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	308.5	420.9	112.4	136.4
2	Fondo de Salario		M.P	120.5	109.2	(11.3)	90.6
3	Promedio de Trabajadores		Uno	22	20	(2)	90.9
4	Productividad del Trabajo	1/3	M.P	14.0	21.0	7.0	150.0
5	Salario Medio mensual	2/3	Peso	456.0	455.0	(1.0)	99.8
6	Relación Salario Medio Productividad	4/5	%		-	-	1.50