



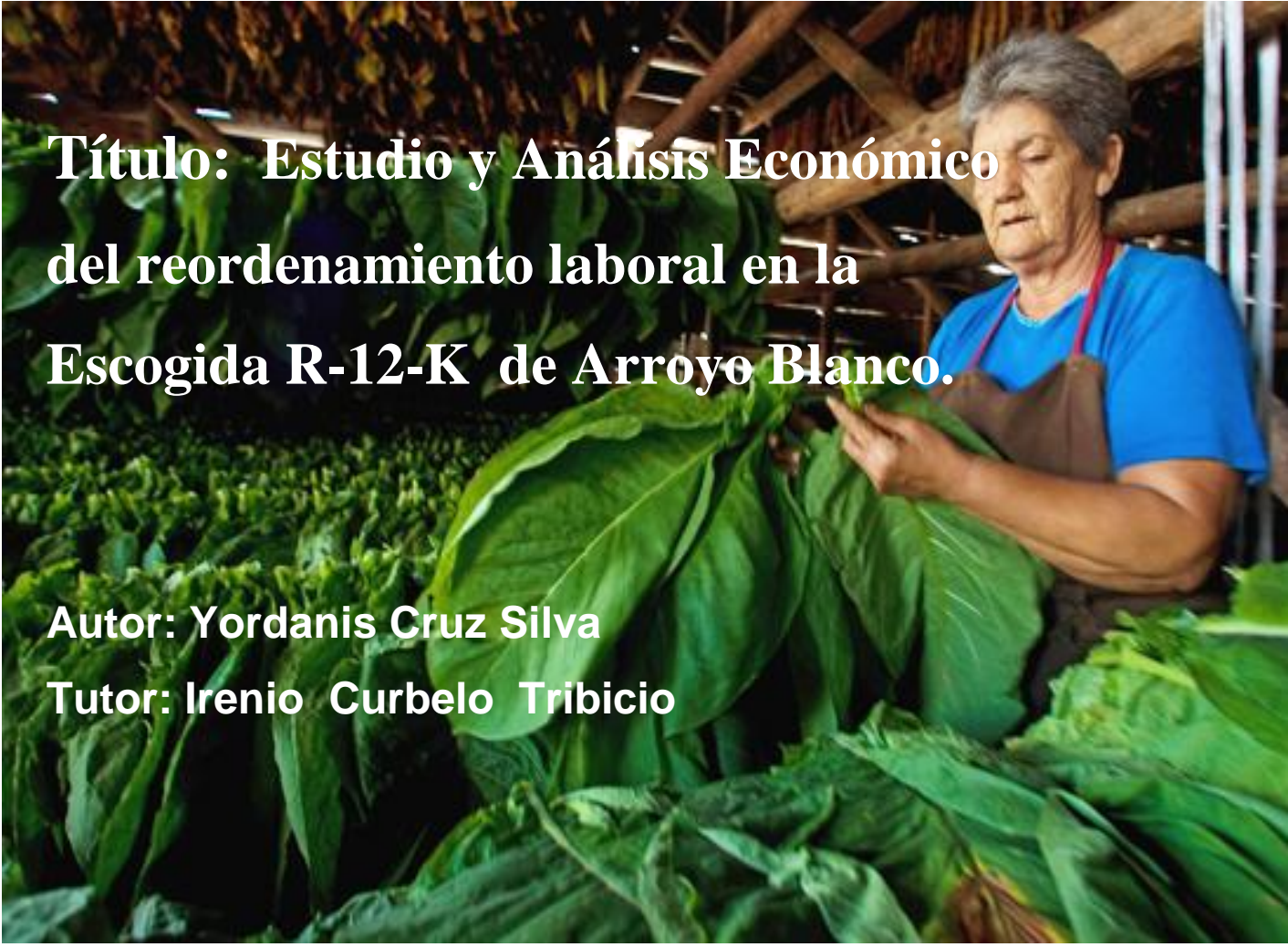
Sede Universitaria Sancti Spiritus

José Martí

Facultad de Contabilidad y Finanzas

Filial Universitaria “Panchito Gómez Toro”

Trabajo de Diploma



**Título: Estudio y Análisis Económico
del reordenamiento laboral en la
Escogida R-12-K de Arroyo Blanco.**

Autor: Yordanis Cruz Silva

Tutor: Ireño Curbelo Tribicio

Pensamiento

Para el Che..... la productividad, más producción, conciencia, esa la síntesis sobre lo que se puede formar la sociedad nueva.



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 Mtr. Ireño Curbelo Tribicio, por la ayuda y paciencia que me ha brindado, sin la cual no hubiera sido posible realizar este trabajo.

Al colectivo de profesores de la Filial Universitaria Panchito Gómez Toro que durante seis años nos han venido preparando para que hoy podamos finalizar nuestros estudios.

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 Escogida R12 K de Arroyo Blanco del municipio Jatibonico . Pertenece a la Empresa Tabacalera Taguasco y tiene como finalidad de estudiar y analizar económicamente el reordenamiento laboral a través de un conjunto de instrumentos de análisis económicos en la categoría trabajo y salario todo esto vinculado con el reordenamiento laboral.

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 relación y 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”.

Índice

INTRODUCCIÓN
CAPITULO I Análisis Bibliográfico
1.1 Hilo conductor.
1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral.
1.3 La productividad del trabajo, su importancia.
1.4 La Organización del Trabajo.
1.4.1 Componentes que integran el Sistema de Organización del Trabajo.
1.5. Elementos que componen el Salario.
1.6 Documentos legislativos.
1.7 Conclusiones del capítulo.
CAPITULO II El reordenamiento laboral y su influencia en la productividad del trabajo en la Escogida R-12-K de Arroyo Blanco
2.1 Introducción
2.2 Características generales. en la Escogida R-12-K de Arroyo Blanco
2.3 Indicaciones para el cálculo de la plantilla.
2.4 Indicadores esenciales.
2.5 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la Escogida
2.6 Influencia de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto.
2.7 Dinámica de la productividad del Trabajo.
2.8 Conclusiones del capítulo
CAPITULO III Planificación y Organización del Trabajo y los Salarios.
Introducción.
3.1 Los Sistemas de Pagos. Principios básicos para establecer los Sistemas de Pago.
3.2 Formas y Sistemas de Pago. Generalidades.
3.3 Los sistemas de estimulación. en la la Escogida R-12-K de Arroyo Blanco
3.4 Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.
3.5 Análisis de la relación Salario Medio - Productividad del Trabajo.
3.6 Análisis de la correlación Salario Medio-Productividad del Trabajo con los trabajadores necesario

CONCLUSIONES
RECOMENDACIONES
BIBLIOGRAFÍA
ANEXOS



Introducción

Proyectar la fuerza de trabajo calificada en correspondencia con las demandas actuales y el desarrollo del país, es preciso hoy, para corregir las deformaciones y establecer un reordenamiento laboral acorde a la estructura empresarial.

Se prevé en los Lineamientos del Plan 2011, 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.

Para garantizar el ordenamiento de tan complejo proceso, se adoptarán las medidas que permitan el ajuste de las 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, estimular la necesidad de trabajar y reducir los gastos de la economía y del Presupuesto del Estado.
- Estos procesos deben realizarse con un adecuado aseguramiento político, con la activa participación de la CTC y las organizaciones sindicales, en un clima de transparencia, que prime la información oportuna y diáfana a los trabajadores, donde las decisiones estén debidamente colegiadas.
- Aplicar un tratamiento laboral y salarial a los trabajadores interruptos, eliminando procedimientos paternalistas, impidiendo mantener durante largos períodos de tiempo personas cobrando garantía salarial sin trabajar.
- Ampliar el ejercicio del trabajo por cuenta propia. Mantener limitado el otorgamiento de nuevas autorizaciones sólo para aquellas actividades que no cuentan actualmente con vías legales para la adquisición de las materias primas y materiales que requieren y crear las condiciones para la venta de estos recursos que permita eliminar la restricción.
- Aplicar un régimen tributario para el ejercicio del trabajo por cuenta propia que responda a los nuevos escenarios económicos y garantice que todos los incorporados a la actividad aporten en correspondencia con sus ingresos.

- Los cambios ocurridos en la economía cubana contemporánea han incidido en la necesidad de que las entidades se introduzcan en un proceso de perfeccionamiento. Para el logro de este objetivo juega un papel importante las empresas socialistas orientada hacia una recuperación total de la economía.

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.

Hacer un mejor uso de los recursos, elevar la productividad del trabajo, alcanzar mejores resultados con menos costos; se hace necesario para continuar el mejoramiento y transformación de los mecanismos económicos, con el objetivo de influenciar la instrumentación de técnicas que faciliten el empleo de las proyecciones a corto y largo plazo que tiene lugar en el medio económico-productivo.

La elevación en el desarrollo de las competencias laborales para garantizar un capital humano altamente competitivo, eficiente y eficaz constituye uno de los mayores retos con que cuenta el país.

Es de extraordinaria importancia establecer un procedimiento de análisis que permita medir los efectos que tiene la fluctuación de la fuerza de trabajo y el aprovechamiento de la jornada laboral en la productividad del trabajo así como el salario pagado. Evidentemente, es necesario incluir las reservas de incremento de la productividad del trabajo teniendo en cuenta el indicador Valor Agregado Bruto.

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

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

Constituye un reto para las direcciones de las empresas vincular el salario a los resultados finales; debido a la diversidad de formas de pago que se aplican actualmente en todo el país. Para que la correlación productividad-salario-medio sea favorable debe estar basada en el principio de distribución socialista, de cada cual, según su capacidad; a cada cual, según su trabajo.

No obstante, los avances alcanzados durante la recuperación económica, aún estos son insuficientes, debemos reconocer que aún no se examina el incremento de la productividad sistemáticamente en nuestras empresas ni constituye todavía un punto de atención constante de los trabajadores, tema que necesariamente debe abordarse en la discusión del plan económico y en las asambleas de afiliados.

Se precisa un mayor **incremento de la productividad del trabajo** y alcanzar los niveles que permitan reducir significativamente los costos; para lo cual existen enormes reservas en la disciplina laboral, el aprovechamiento de la jornada y la organización del trabajo, sin que sea necesario invertir más recursos que los que ya hoy existen.

La productividad constituye uno de los principales indicadores que permite medir el crecimiento económico, por lo que al asumir que es necesario la mejora de la misma, es indispensable su medición, para identificar niveles de desarrollo y de avance, y determinar estrategias de mejoramiento, formas de gestión y organización de la producción, mediante la motivación de la organización y participación de los trabajadores, lo cual conlleva a una mejora continua.

Este tema tiene gran importancia, pues la organización del trabajo y los salarios influye de forma significativa en la eficiencia económica, por su influencia determinante en la productividad del trabajo, la utilización del fondo de tiempo, los recursos humanos y el cumplimiento de los planes de producción.

El empleo continúa formando parte de la política social y económica de nuestro Estado, y continúan vigentes los principios que lo rigen. Se cambian procedimientos, tratamientos laborales y salarios, formas de empleos y de relaciones laborales y surgirán, lógicamente, nuevas formas de gestión. Hoy cobra más fuerza el ideario de Fidel sobre los conceptos del trabajo y el uso racional de los recursos humanos.

Con la realización de este proyecto se conocerá la composición y estructura de la fuerza de trabajo que posee en la Escogida R-12-K de Arroyo Blanco tanto real como necesarias, en particular el proceso de despalillo y terminado de tabaco en rama sol en palo , 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, sin embargo, en la en la Escogida R-12-K de Arroyo Blanco ***no se han evaluado los efectos económicos derivados del proceso de reordenamiento laboral*** realizada en la primera etapa, lo cual incide en la elaboración de los planes de la entidad y sus proyecciones.

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

Problema Científico:

Las deformaciones existentes en la estructura de la fuerza laboral y su influencia en el salario medio -productividad influyen en comportamiento de los indicadores económicos en 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 Escogida R-12-K de Arroyo Blanco

Objetivos Específicos:

- Efectuar una revisión bibliográfica sobre el tema investigado.
- Caracterizar los aspectos esenciales de la Organización del Trabajo
- Analizar el efecto económico del proceso de reordenamiento laboral, y su influencia en la productividad y el salario medio.
- Caracterizar los Sistemas de Pagos que se aplican en Escogida R-12-K de Arroyo Blanco.
- Evaluar 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 pagos

Tipo de Investigación:

- Descriptiva.
- Explicativa.

Se emplearon los siguientes 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 observar los indicadores que determinan deficiencias en el proceso de análisis e interpretación de los informes económicos en el diagnóstico.

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

Resultados esperados:

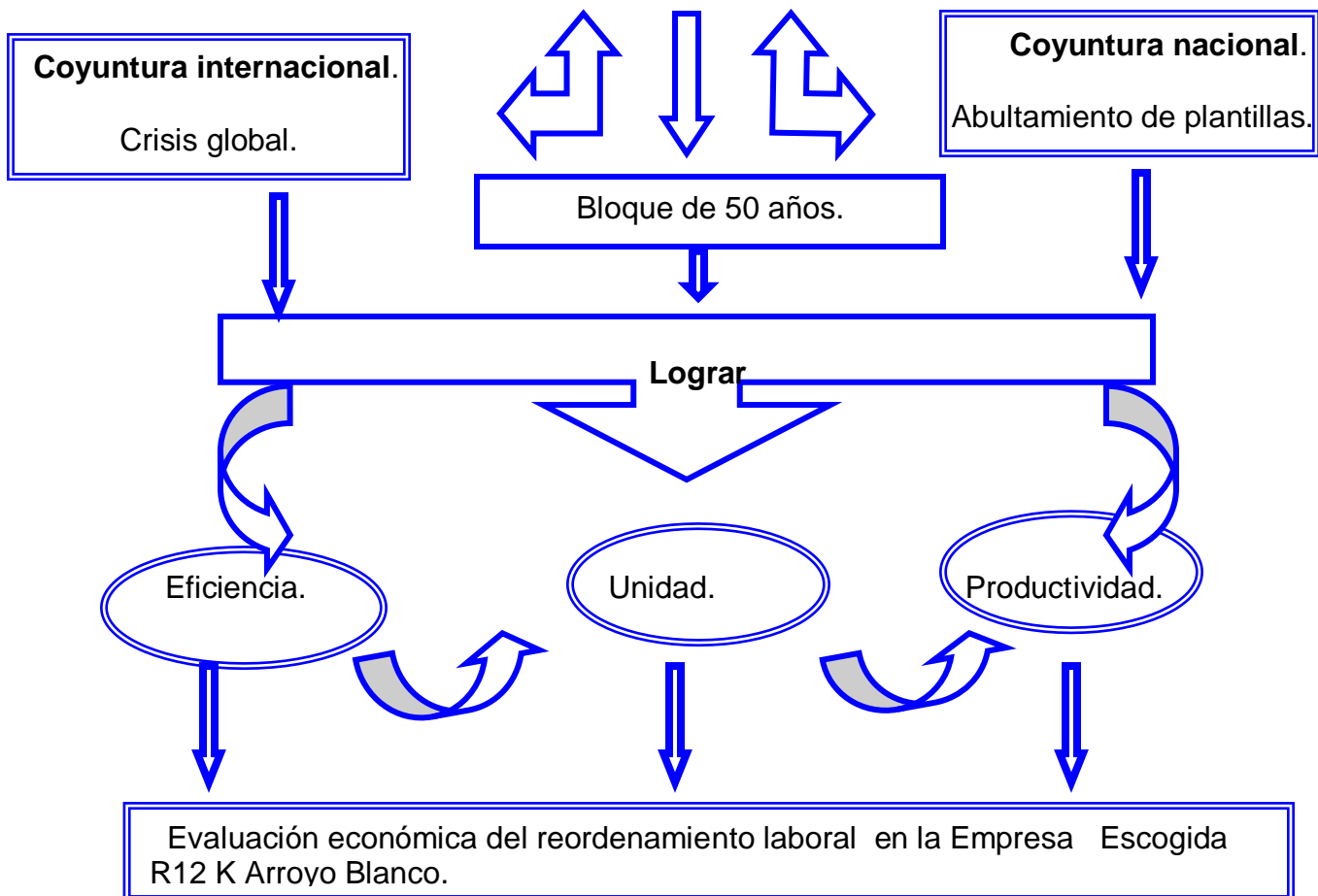
- Identificar y evaluar las principales dificultades que afectan la eficiencia económica por una Organización del Trabajo no acorde con las condiciones objetivas actuales.
- Evaluar las reservas de incremento de la productividad del trabajo.
- Mejoramiento de las nuevas condiciones laborales sobre la base de la propuesta de las modificaciones a las nuevas formas de Organización del Trabajo.
- Lograr una mejor aplicación del sistema de distribución socialista con arreglo al trabajo.
- Evaluar los sistemas de estimulación que se aplican con el fin de lograr que estos influyan directamente en la reducción de Los costos.

Capítulo 1. Análisis Bibliográfico

1.1 Hilo conductor.

Se considero la necesidad de realizar un hilo conductor para el análisis bibliográfico de la investigación por lo cual se elaboró la estrategia para su construcción. La cual se muestra en las figuras 1.1.

Redimensionamiento de la fuerza de trabajo.



1.2 Reordenamiento de la fuerza laboral

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, nuestro deber será:

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

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

El Organismo de la Administración Central del Estado presenta la propuesta para el proceso, que contiene:

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

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



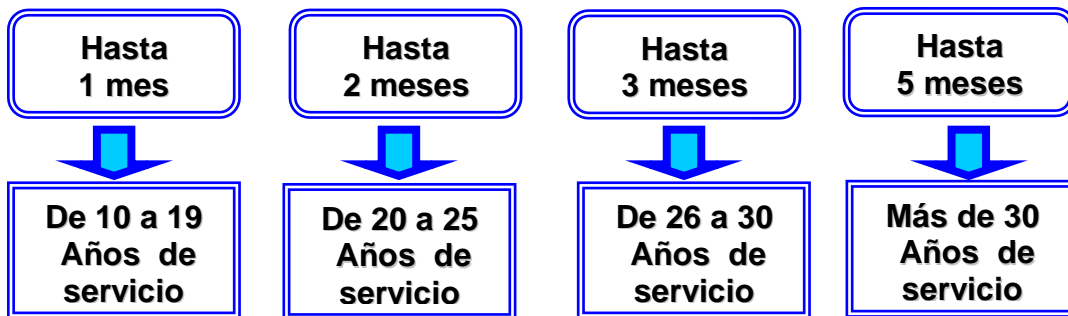
Fuente[Elaboración propia]

Tratamiento a los trabajadores disponibles en la Escogida R_12_K

El principio de idoneidad demostrada rige el proceso de determinación de los trabajadores que permanecen en la entidad, sobre la base de que cada cargo sea ocupado por el trabajador más idóneo.

Todo trabajador disponible que transcurrido un mes no ha logrado emplearse y acumula diez años o más de servicio recibe una garantía salarial equivalente al sesenta por ciento del salario básico de la siguiente forma, (figura 1.3):

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



Para que exista un desarrollo hay que engrandecer la eficiencia económica mediante la introducción de nuevas formas de organización de la producción. Se requiere conocer las principales inestabilidades que se muestran entre la disponibilidad y las características de la fuerza de trabajo y constantemente instaurar medidas que permitan el perfeccionamiento de su utilización.

1.3 La Productividad del trabajo, su importancia

Fórmulas erradas y malos hábitos deformaron conciencias, no fomentaron cabalmente en el pueblo un verdadero sentido de pertenencia hacia el esfuerzo propio, ni a la creatividad, ni al desarrollo de la inteligencia colectiva en pro de resolver con alternativas nacionales verdaderas dificultades antes y durante el periodo especial, si en vez de estar mirando hacia

Arriba pidiéndole más peras al olmo, se hubiese tomado la azada para producir y saber cuánto cuesta una cosecha, no sería necesario ahora la medida del reordenamiento que tal parece es traída por los pelos, sin embargo, ninguna economía en el mundo se puede dar el lujo de subsidiar tantos y tantos gastos que gravitan constantemente sobre el erario de la nación,

Uno de los objetivos del socialismo es satisfacer las crecientes necesidades de toda la sociedad, por tanto, se prevé en los Lineamientos del Plan 2011, unidad, eficacia y productividad.

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 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.

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.

Al respecto Marx (1862) señala en el primer tomo del Capital: “..... los medios de producción no pueden añadir al producto más valor que el que ellos mismos poseen, independientemente del proceso de trabajo al que sirven. El conservar valor añadiendo valor es, pues, un don natural de la fuerza de trabajo puesta en acción, de la fuerza de trabajo viva.”

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

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

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

Importancia de la productividad del trabajo:

Uno de los objetivos fundamentales del socialismo radica en satisfacer las crecientes necesidades de toda la sociedad y para lograrlo hay que aumentar la producción de bienes y servicios., es decir el producto interno bruto .del país.

1.4 La Organización del Trabajo

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

La organización del trabajo para garantizar una correcta disciplina laboral, debe asegurar una constancia ajustada de la carga de trabajo al trabajador, fructificando al máximo su capacidad laboral a lo largo de toda durante la jornada. Es por ello que se realizan estudios del aprovechamiento de la jornada laboral, los que traen consigo los factores que conducen a las interrupciones y admiten la confección de medidas para su liquidación.

La organización del puesto de trabajo está determinada, por el nivel de especialización del proceso productivo y por el tipo de producción de que se trate. De esta forma la producción masiva garantiza las posibilidades más extensas para la aplicación de los principios organizativos del puesto de trabajo, ya que admite la descomposición más amplia del proceso productivo en operaciones simples, lo que a su vez reduce los requerimientos del puesto de trabajo en cuanto a los elementos antes mencionados. En la actualidad se utilizan otros aspectos para evaluar la fuerza la fuerza de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que deben cumplir las organizaciones laborales.

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

1.4.1 Componentes que integran el sistema de Organización del Trabajo

- Condición de trabajo.
- Métodos y procedimientos de trabajo.
- Disciplina del trabajo.
- Organización y servicios de los puestos de trabajo.
- Medición y normación del trabajo.
- División y cooperación del trabajo.
- Las condiciones y regímenes de trabajo y descanso.

1.5 Elementos que componen los salarios

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

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 sobre cumplimiento 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:

- 1- Calificadores.
- 2- Escala.
- 3- La tarifa.

1) Formas de pago 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: Es el elemento del sistema salarial por razón del cual se determina el monto de dinero que al trabajador le corresponde recibir en un tiempo determinado por realizar una labor determinada, estando su nivel general condicionado por las posibilidades económicas que el país tenga en cada momento. La tarifa va a determinar la magnitud de la retribución del trabajo por una unidad de tiempo de todas las categorías de los trabajadores, puede ser horaria, diaria y mensual

Las tarifas valen de medio para diferenciar y regular los distintos rangos salariales de las ocupaciones en dependencia de las condiciones en que se desarrollan y su complejidad.

Tipos de tarifas:

- Tarifas de escala.
- Tarifa básica.

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

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

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

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. Los medios de trabajo se convierten en fuerza activa que transforma el objeto de trabajo, solo en contacto vivo, el hombre.

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

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.

1.6 Documentos legislativos a utilizar

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.

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.

La Resolución No. 35, del 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)

Conclusiones del Capítulo.

- Se abordó la importancia de los procesos de disponibilidad laboral dentro de ello el reordenamiento y la política a aplicar a trabajadores disponibles.
- Se evidencia que es necesario cumplir el principio de distribución socialista, logrando reducir gastos improductivos e incrementando la productividad del trabajo.
- Se mencionan las bases legales a utilizar en el proceso de reordenamiento laboral

Capítulo 2. El reordenamiento laboral y su influencia en la productividad del trabajo en la Escogida R-12-K de Arroyo Blanco.

2.1 Introducción

El objetivo principal de este capítulo radica en dar respuesta al problema científico planteado en la introducción de este trabajo de diploma. En base a ello se analiza como el exceso de trabajadores afecta la productividad del trabajo en la Escogida R-12-K de Arroyo Blanco.

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. En la Escogida R-12-K de Arroyo Blanco

La Escogida R-12-K Arroyo Blanco Fue creada el 13 de agosto de 1984

Esta unidad se fundó en el mes de junio de 1984, perteneciente en ese entonces a la empresa acopio y beneficio del tabaco Cabaiguán, la misma pasa a pertenecer a la Empresa Tabacalera Taguasco el 13 de Abril del año 1998. En esta nueva reestructuración la nombran Escogida R-12-K Arroyo Blanco. La misma se encuentra ubicada en la calle Independencia N0 53 y se creó para beneficiar todo el tabaco en rama del municipio Jatibonico. También se trabaja en base a las producciones y a la comercialización de forma mayorista, semillas, posturas de tabaco, substratos y medios biológicos a la base productiva (UBPC, CPA, CCS y productores individuales) y a entidades del sistema, en moneda nacional, así como fabrica otros productos tales como : productos agropecuarios (viandas, hortalizas, granos, frutales y animales de ganado menor y sus carnes) a entidades del sistema de firma mayorista y/o minorista en el mercado agropecuario estatal, así como los excedentes de forma minorista a los trabajadores de la entidad, todo ello en moneda nacional.. Se crea sus propios medios tales como útiles y similares para la producción agropecuaria, frontiles, bastos yugos sogas entre otros. Brinda servicios de preparación de tierra, fumigación, tracción animal.

Misión

Será toda la atención al cultivo del tabaco que comprende desde la preparación y alistamiento de las tierras para los semilleros, las plantaciones y culmina con el proceso de beneficios de cosechas y tendrá además otras funciones amparadas en el contenido de su objeto empresarial o social, recogido en el Resuelvo Quinto.

Visión

Alcanzar altos niveles de producción y calidad, situándose entre los parámetros de su tipo, estar en la vanguardia en la aplicación de la tecnología de punta y además elementos de la ciencia y la técnica.

Que las directivas técnicas y demás trabajadores posean el nivel de conocimiento y experiencia necesaria para llevar a cabo las tareas productivas, remunerar el trabajo por los resultados de la producción. Tener el 100% de los trabajadores vinculados y que la contabilidad refleje con facilidad las cifras económicas, además que las directivas profundicen y actúan en correspondencia de ellas para tener mayor eficiencia y eficacia.

Organigrama y estructura de la Unidad Empresarial de Base Forestal Jatibonico. (Ver anexo 1).

La Escogida R-12-K de Arroyo Blanco, en la actualidad cuenta con un total de 88 trabajadores y se encuentra estructurada de la siguiente forma, (Cuadro 2.1):

Áreas de la Escogida	Total de trabajadores
Dirección de la Escogida	7
Brigada de almacén, moja y terminado	15
Brigada despale y selección	44
Brigada de semillero	15
Brigada de servicio general	7
TOTAL	88

Cuadro 2.1: Estructura de la fuerza laboral de la Escogida .

Fuente: [Elaboración propia]

2.3 Trabajadores realmente necesarios, según carga de trabajo anual

Indicaciones para el cálculo de la plantilla.

- No debe haber jefes sin subordinados.
- Cada trabajador se subordina a un solo jefe.
- Los jefes de las áreas 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.

Dirigentes.

Su cantidad y calificación quedan determinadas por la estructura de dirección que se adopte en la entidad y las características técnicas organizativas del proceso de producción o servicios de la misma.

Técnicos administrativos:

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, mensual, o diaria) estimada para cada cargo analizado (en hombres días y en hombres horas)

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

Carga de trabajo.

No	Áreas de la unidad	PERIODICA	EVENTUAL	IMPREVISTOS	TIEMPO QUE SE CONSUME
1	Dirección Escogida	75	10.1		85.1
2	Brigada de Terminado	7.3	5		12.3
3	Brigada de Despale	9.2	4.1		13.3
4	Brigada de Semillero	25	2		27.0
5	Brigada de Servicio	15.1	3		18.1
	TOTAL				155.8

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, así como definir las tareas a ejecutar para llevar a cabo dichas funciones. Una vez definidas las tareas, estas deben ser clasificadas en periódicas, eventuales e imprevistas .En el caso de la periódicas, donde la regularidad y complejidad de las tareas esta preestablecida por regulaciones, es necesario determinar con exactitud el tiempo necesario para su realización, lo que puede realizarse utilizando los métodos de medición de tiempo conocidos (cronometraje, fotografía detallada, auto fotografía o incluso puede estimarse con cierta precisión mediante el análisis con el trabajador encargado de las tareas y con otros que tengan experiencia en su ejecución.

Las tareas **periódicas** son aquellas que se repiten siempre en intervalos de tiempo determinados diarias ,semanales, mensuales, etc 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

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

$$Qt = 10 \bullet 155.8 \bullet 11.$$

$$Qt = 17138$$

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 =366 (días del año) - 9 (días feriados o de conmemoración nacional) - 53 (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 Escogida R_12—K Arroyo Blanco.

$$N = \frac{Qt}{Ft} \quad N = \frac{17138}{2032}$$

$$N = 8$$

Como se evidencia se necesitan 8 trabajadores técnicos administrativos para cumplir el plan 2012 según la carga de trabajo anual por cada trabajador.

Operarios directos:

La determinación de la cantidad de operarios necesarios se analiza, dividiendo la misma en dos grupos: directos e indirectos.

Se utiliza como dato de partida el plan de producción, apoyándose fundamentalmente en estudios del trabajo, teniendo en cuenta si los mismos laboran con normas de producción, tiempo o servicio y las características del puesto de trabajo.

Los operarios que laboran con normas de producción o rendimiento se determinan como sigue:

$$No = Vp / Np \cdot K$$

No= Números de operarios necesarios

Vp= Volumen de producción que se requiera en el periodo (año, mes o días) para el cumplimiento del plan, expresado en unidades física

Np= Norma de producción (rendimiento) expresada en la misma unidad de medida que el volumen de producción (artículos por año, mes o días).

K= promedio de cumplimiento proyectado de la norma de producción (rendimiento) para el cual se tendrá en cuenta el cumplimiento promedio en periodos anteriores.

✚ Brigada de Terminado (Operarios directos)

$$No = Vp / Np \cdot K$$

Hacer tercios

$$No = \frac{2688}{192} \cdot 1$$

$$No = 14 \cdot 1$$

$$No = 14$$

Se necesitan 14 operarios directos para cumplir el plan del 2012

Brigada de despale:

➤ ***Tabaco de exportación***

$No = Vp / Np * K$ Seleccionar la hoja de tabaco para consumo nacional y exportación

$$No = 72000 / 3600 * 1$$

$$No = 20 * 1$$

$$No = 20$$

➤ ***Tabaco de consumo nacional***

$$No = Vp / Np * K$$

$$No = 93840 / 4080 * 1$$

$$No = 23 * 1$$

$$No = 23$$

Se necesitan 43 operarios directos en la Brigada de despale para cumplir el plan del 2012.

Brigada de semillero

$No = Vp / Np * K$ Producción de postura

$$No = 420000 / 30000 * 1$$

$$No = 14 * 1$$

$$No = 14$$

Se necesitan 14 operarios directos para cumplir el plan de producción de postura en el 2012

Brigada de servicio

➤ **Chofer (directo)**

$No = Vp / Np * K$ Chofer (botar desechos despallito)

$$No = 720 / 720 * 1$$

$$No = 1 * 1$$

$$No = 1$$

➤ **Operarios Indirectos:**

Son el resultado de la división y especialización tecnológica del trabajo dentro de la unidad de producción. Esta división por lo general trae consigo un aumento de la productividad y

un mejor aprovechamiento de la clasificación de los operarios siempre que se asegure laborar la jornada efectiva de trabajo ya que los trabajos en básicos y auxiliares debe ser precedida del estudio y análisis de la composición de la jornada laboral basadas en los resultados de la fotografía del día de trabajo, o las muestras por observaciones instantáneas.

Los operarios indirectos para los cuales no se puede establecer un volumen de trabajo concreto y normas de servicios se calcula como sigue

$$\text{No} = \text{Pt.} \cdot \text{T}$$

Donde:

No. = Número de operarios necesarios.

Pt. = Cantidad de puesto de trabajo según cargo.

T. = Turno de la unidad.

➤ **Brigada de servicio (Resumen)**

Serenos de la unidad

$$\text{No} = \text{Pt} \cdot \text{T}$$

$$\text{No} = 2 \cdot 1$$

$$\text{No} = 2$$

En la Brigada de servicio se necesitan un operario directo y dos indirectos para el cumplimiento del plan 2012.

Plantilla necesaria para cumplir el plan 2012 en la Escogida R_12—K Arroyo Blanco.

Como se evidencia se necesitan 82 trabajadores para cumplir el plan 2012 según la carga de trabajo anual y volumen de producción por cada trabajador y además obtener la productividad del 2012. Con ello, se elimina la existencia de plantillas infladas (Carga de trabajo anual menor 190.6), 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.

Productividad del Trabajo = Valor Agregado Bruto

ÁREA	Dirigentes	Técnicos y Administrativos	Operarios Indirectos	Operarios Directos	Total
Dirección	1	4			5
Brigada de terminado		1	14		15
Brigada de despale		1	43		44
Brigada semillero		1	14		15
Brigada de servicio			2	1	3
Total	1	7	73	1	82

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: Es el Valor a precio de venta de los productos terminados en el período (ventas o aún almacenadas) más (+) El margen comercial de la Circulación, más-

Menos (\pm) La variación al costo de los inventarios de producción en proceso; no se incluyen en estos últimos, las producciones para insumo y los productos intermedios, al no ser que ambos tengan un peso significativo en la actividad de la empresa.

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

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

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

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

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

En este indicador se tienen en cuenta las siguientes partidas:

- Los pagos por tarifas salariales establecidas por la legislación vigente.
- Los incrementos de cualquier tipo en las tarifas salariales.
- Las asignaciones adicionales por ocupar cargo de dirección o jefatura, así como por años de servicio.
- Los pagos por sobre cumplimiento de las normas, plus salarial, extras fuera de la jornada laboral y en días de descanso y feriados.
- Los pagos por ausencias retribuidas a consecuencia del cumplimiento de las obligaciones estatales y sociales, ausencias autorizadas por la legislación vigente y el descanso retribuido acumulado.

- Los pagos por el trabajo realizado por aquellas fuerzas que sin estar incluidas en el Registro del centro informante reciben remuneración por el mismo.
- El pago a los trabajadores enviados a estudiar por el centro informante y que de acuerdo con la legislación vigente se les pague del fondo de salarios.
- El pago a los trabajadores que laboran temporal u ocasionalmente en la agricultura, construcción y en otras entidades, siempre que su salario completo o parte de éste corresponda ser pagado por su empresa o unidad presupuestada.
- El pago del trabajo realizado por aquellas fuerzas que, aún no estando incluidas en el Registro del centro informante, participan en las actividades de éste, trasladando la remuneración por el trabajo realizado a las organizaciones u organismos de procedencia para su posterior aporte al presupuesto, tales como trabajo voluntario, estudiantes bajo el régimen de estudio - trabajo, etc.
- El pago por simultaneidad de oficios.
- El monto de salario acumulado por concepto de vacaciones anuales.
- El pago a los estudiantes movilizados durante el período de vacaciones, incluido el 9,09 %.
- Los ingresos en moneda nacional (excluye pesos convertibles) provenientes de la aplicación de los pagos y estimulaciones por los resultados del trabajo.
- El pago adicional por el coeficiente de interés económico social.
- Los demás pagos a los trabajadores con cargo al Fondo de Salarios no relacionados anteriormente, según lo establecido en la legislación vigente.
- El salario que obtienen los trabajadores que forman parte del registro de la entidad por haber realizado sus actividades laborales en representación de la misma o haber prestado servicios valiéndose de la explotación de medios de trabajo, equipos e instalaciones de esta. Estos ingresos constituyen salarios. Ejemplos: los ingresos de los trabajadores de las actividades de servicios públicos y sus conexos, como chóferes de taxis, 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 calcula 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 Escogida de R-12-K de Arroyo Blanco

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 Escogida de R-12-K de Arroyo Blanco**

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

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

Donde:

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

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

PF: Producción en físico para el período planificado.

PTB: Productividad del trabajo en el año base.

Tb: Número de trabajadores del período base.

Ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de Np (X), la Escogida de R-12-K de Arroyo Blanco

$$\Delta Pti = \frac{Ai}{Np - \sum_{i=1}^n Ai}$$

Donde:

ΔPti = Variación de la productividad del trabajo a cuenta de factor i.

Ai = Ahorro del número de trabajadores a cuenta del factor i.

$\sum_{i=1}^n Ai$ Ahorro del número de trabajadores a cuenta de todos los factores.

$$\Delta Pti = \frac{Ai}{Np \cdot \sum_{i=1}^n Ai} * 100$$

- **Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo.**

Donde:

ΔPTt = Variación de la productividad del trabajo en % a cuenta del factor i.

- **Determinación del incremento de la productividad del trabajo en % a cuenta de todos los factores.**

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

- **Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado, en la (Escogida)**

$$PTx = PTx (1 + \Delta PTi)$$

Ó

$$PTx = \frac{VPx}{Tx}$$

Donde:

Tx: Número de trabajadores realmente necesario.

A partir de los datos facilitados por la unidad para los años,2010 ,2011, 2012 (Anexo #2), así como teniendo en cuenta algunos factores que influyen en la productividad del trabajo, se podrá determinar la cantidad de trabajadores que realmente necesita la. Escogida de R-12-K de Arroyo Blanco

Tabla #2 Indicadores seleccionados.

Indicadores	UM	2011				2012
		Plan	Real	Desv.	%	Plan
Valor Agregado Bruto	M.P	1002.1	980.5	(21.6)	97.84	893.2
Promedio de Trabajadores	UNO	92	88	(4)	95.65	82
Productividad del Trabajo	PESO	10892.4	11142.0	249.6	102.29	10892.4

Fuente: [Modelo presupuesto]

Por estudios realizados se ha comprobado que se pueden ahorrar 6 trabajadores, en la Escogida R12K Arroyo Blanco.

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 2011.

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

$$Np_{12} = \frac{893.2}{10892.4}$$

$$Np_{12} = 82$$

Se ratifica que los trabajadores realmente necesarios tanto por carga de trabajo anual como cumplimiento del plan con la productividad del 2011, arrojan el mismo número, verificándose la existencia de plantillas infladas, pues la unidad pudo haber obtenido la productividad del plan 2011 con 6 trabajadores menos, es decir, con lo planificado para el 2012.

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

$$PT_{11} = \frac{1002.1}{92}$$

$$PT_{11} = 10892.4$$

En la Tabla #1 se pueden apreciar mayores índices de Productividad, Real 2011 respecto a Plan 2012, dicha situación acontece porque nuestra unidad en el año 2011 se prestaron servicios de enterciado del tabaco a la unidad del municipio Taguasco, representando éstas altos rendimientos a nuestra entidad. A partir de enero 2012 dicha tarea comienza a verse afectada porque dicho servicio se realizara con operarios de la misma unidad por tanto los niveles de productividad del trabajo y valor agregado bruto disminuyen según lo planificado 2012, teniendo en cuenta el no deterioro los indicadores de eficiencia.

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

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

$$\Delta PT_1 = \frac{4}{82 - (4 + 2)} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = \frac{4}{76} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = 5.26 \%$$

$$\Delta PT_2 = \frac{2}{76} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = 2.63 \%$$

Determinación de la variación porcentual total de la productividad del trabajo.

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

$$\Delta PTt = 5.26 \% + 2.63\%$$

$$\Delta PTt = 7.89\%$$

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

$$\Delta PTt = \frac{6}{76} \cdot 100$$

$$\Delta PTt = 0.0789$$

$$\Delta PTt = 7.89\%$$

2.6 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el VAB.

El empleo de los números índices en el análisis de la producción.

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

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

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

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

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

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

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

$$I_v = I_p * I_q$$

A continuación se procederá a realizar un análisis de los resultados económicos de algunos indicadores. Aunque esto solo se obtiene se combinan los índices de Paasche y lasperys. Resulta así perfectamente extensible la interpretación sobre la variación del valor total a través de dos factores, a otros indicadores resultantes, basándose en el principio o criterio de la reversión de factores, lo que equivale a llevar a cabo un análisis de factores a través

de números índices, considerando como ilustración algunos datos del anexo (3), reflejados en la Tabla #1, los datos referidos al VAB(Y), el promedio de trabajadores(L), y la productividad (P).

El valor agregado bruto desciende de 1002.1M.P en el período planificado a 980.5 M.P, lo que equivale a una disminución de (21.6) M.P , siendo el índice de variación del VAB igual a:

$$Ivab = \frac{VABr}{VABp} \bullet 100$$

$$Ivab = \frac{980.5}{1002.1} \bullet 100$$

$$Ivab = 97.84\%$$

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

$$It = \frac{Tr}{Tp} \bullet 100$$

$$It = 88 / 92 \times 100$$

$$It = 95.65\%$$

Índice de la productividad del trabajo

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

$$Ipt = 11142.0 / 10892.4 \bullet 100$$

$$Ipt = 102.29\%$$

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

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

$$Ivab = (0.9565 \times 1.0229) \bullet 100$$

$$Ivab = 0.9783 \bullet 100$$

$$Ivab = 97.84 \%$$

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

La productividad del trabajo es un factor fundamental para el cumplimiento del plan, así como para la reducción de los costos (Anexo #3).

2.7 Dinámica de la Productividad del Trabajo.

Tabla # 3: Dinámica de la Productividad del Trabajo.

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan 2011	Real 2011	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	1002.1	980.5	(21.6)	97.84
2	Fondo de Salario		M.P	366.8	361.0	(5.8)	98.42
3	Promedio de Trabajadores		Uno	92	88	(4)	95.65
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	10892.4	11142.0	249.6	102.29
5	Salario Medio	2/3	Peso	332.3	341.9	9.6	102.89
6	Relación Salario Medio Productividad	5/12/4	%	-----	---	---	100.58

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:

$$\Delta VAB = (249.6 \bullet 92) + (-4 \bullet 10892.4) + (249.6 \bullet (-4))$$

$$\Delta VAB = 22963.2 - 43569.6 - 998.4$$

$$\Delta VAB = (21.60) MP$$

Se aprecia un deterioro del VAB Real 2011 respecto al Plan de 21.60 MP, se debe al alto consumo de Materias Primas y materiales requeridos para los trabajos de las brigadas de producción.

Conclusiones del capítulo.

En Escogida R12K Arroyo Blanco , se aplica el proceso de disponibilidad laboral por diferentes causas:

Como mínimo el 89% de los trabajadores deben estar vinculados directamente a la actividad comercial y además se comprueba que realmente son necesarios 82 trabajadores para cumplir los indicadores de eficiencia en el año 2012.

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

Capítulo 3. Planificación y Organización del Trabajo y los Salarios

Introducción.

En este capítulo se procede a analizar los sistemas de pagos que se aplican en la Escogida R12K Arroyo blanco, además se evalúa el efecto que sobre la productividad del trabajo y el salario medio proporcionan los trabajadores realmente necesarios.

3.1 Los sistemas de pagos. Principios básicos para establecer los sistemas salariales.

El salario constituye la forma principal de distribución por el trabajo y es uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, por lo que se requiere formas organizativas que permitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que se producen en la naturaleza y características del trabajo. En todo el trabajo de Perfeccionamiento, la Escogida R12K Arroyo Blanco tiene que lograr cuatro objetivos básicos:

- Obtener la más estrecha vinculación entre el salario recibido por el trabajador y los resultados económicos productivos obtenidos, tanto individuales como colectivamente, de forma tal que la retribución por el salario sea una poderosa palanca para el aumento de la producción y su eficiencia. En tal sentido, los incrementos salariales que se produzcan serán, fundamentalmente, a cuenta de la parte relativamente móvil del salario.
- Establecer una adecuada diferenciación en los salarios, de forma tal que se estimule el ocupar cargos de superior calificación y responsabilidad, particularmente, en el personal de dirección de las empresas.
- Descentralizar aquellos elementos de la organización del salario que, por su naturaleza, su decisión debe corresponder a la Empresa, y así poder dar respuesta a tiempo y con la calidad debida a los cambios técnicos – económicos que se operan en la producción.

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

Los elementos que integran el salario son los siguientes:

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

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

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

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

- **Dirigentes:** Clasifican en esta categoría todos los cargos en que se ejecutan funciones de dirección a cualquier nivel.
- **Técnico:** Abarca aquellos cargos en los cuales la ejecución de tareas y servicios técnicos principales, aseguran el proceso de producción o de prestación de servicios que caracterizan la entidad, así como los que apoyen su gestión y requieren de la aplicación de conocimientos y métodos científicos y técnicos para su cumplimiento.
- **Administrativo:** Comprende todas las funciones administrativas que se ejecutan en la Entidad, tales como: llevar registros, ficheros y archivos, operar máquinas y toda clase de equipos de oficina, tomar dictados taquigráficos, llevar libros de contabilidad, reunir y procesar datos, entre otras.
- **Servicios:** Clasifican en esta categoría, las ocupaciones cuya descripción del contenido de trabajo abarca las tareas de apoyo a la producción o prestación de servicios.
- **Obrero:** Es toda ocupación que, en la actividad principal de la entidad, por la ejecución de su contenido de trabajo y a través de los medios de trabajo, facilita el

funcionamiento de los medios de producción o asegura los servicios principales para la realización de la producción o la prestación de servicios que la caracterizan de acuerdo con su objeto social.

Las ocupaciones de los operarios se sitúan en siete grupos de la escala única salarial con las siguientes tarifas horarias:

Tabla #3.1. Tarifas horarias establecidas para los Grupos de la escala única de la ocupación operario.

Grupos de la escala única	Tarifas horarias (en pesos)
II	1.23
III	1.26
IV	1.31
V	1.34
VI	1.36
VII	1.44
VIII	1.49

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

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

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

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

Además se establece un pago adicional de \$80.00 mensuales a los trabajadores que ostenten la categoría de Master o la Especialidad equivalente reconocida por el Ministerio de

Educación Superior (MES). Adicionalmente se amplían los pagos por alcanzar el grado científico de Doctor, a \$150.00 mensuales, que incluye los \$40.00 que reciben en la actualidad, en ambos casos asociados a la elevación del desempeño.

Los pagos adicionales por maestría y doctorado se reciben por una sola titulación y siempre que los profesionales desempeñen un cargo con exigencias de nivel universitario.

Entre los elementos claves de la organización del salario para el perfeccionamiento del sistema empresarial estatal se encuentran los siguientes:

- 1. Escalas y Tarifas:** La organización salarial, en las empresas en perfeccionamiento, se regirá por una nueva escala y tarifas por complejidad y responsabilidad.
- 2. Los calificadores ocupacionales:** En este sentido se establece que la empresa tendrá facultad para crear nuevas ocupaciones o cargos y de modificar los existentes. Podrán existir calificadores de ocupaciones comunes a toda la economía, o de determinada rama que servirán de guía a las empresas para la conformación de sus indicadores específicos de ocupaciones.

Entre los principios básicos para la aplicación de los sistemas salariales se encuentran:

- Garantizar la elevación de la productividad del trabajo, el crecimiento de la producción y los servicios, la disminución de los costos y los gastos, fundamentalmente de materias primas y materiales, combustible y energía así como el incremento del salario de los trabajadores.
 - Los sistemas deben ser sencillos, medibles, rigurosos, flexibles y estimulantes.
 - ✓ Sencillos, para permitir la comprensión y aceptación para los trabajadores.
 - ✓ Medibles, para poder cuantificar sus resultados y garantizar su control.
 - ✓ Rigurosos, para influir en el incremento constante de la eficiencia y la eficacia.
 - ✓ Flexible, para posibilitar su adecuación a los cambios que se produzcan en la organización de la producción y del trabajo.
 - ✓ Estimulante, para que exista la posibilidad y el interés por parte de todos los trabajadores de aumentar la eficiencia y la eficacia.

En su elaboración deben participar los trabajadores y el sindicato, con el objetivo de que este sistema sea transparente y cuente con el apoyo del colectivo

3.2 Formas y Sistemas de pago. Generalidades.

En la Escogida se utiliza los sistemas de pago destajo individual, colectivo y específico los cuales establecen que el salario se devenga en función del rendimiento, cumplimiento de la normas y el tiempo trabajado, en las empresas se emplea cuando no resulta posible aplicar un sistema de pago por rendimiento, o no son medibles los gastos de trabajo, o siéndolo, no es aconsejable su utilización dadas las características del proceso productivo o de servicios. Al determinar la magnitud del tiempo laborado con el objetivo de calcular la remuneración de los trabajadores que devengan su salario mediante la forma de pago por cumplimiento de la norma y tiempo, se toman en cuenta además de las ausencias por motivo de infracciones del horario establecido, entendiéndose por ello, a los efectos de lo que por la presente se dispone, las impuntualidades al comienzo de la labor y en la hora de entrada de almuerzo, salidas antes de concluir el trabajo, así como otras ausencias al puesto de trabajo durante la jornada laboral.

Para la aplicación de la forma de pago a tiempo se utilizan los siguientes Sistemas de pago:

Tarifa horaria: La magnitud del salario se determina mediante la multiplicación del tiempo realmente trabajado, una vez deducidas las horas pérdidas a causa de ausencias, interrupciones e infracciones del horario de trabajo, por el salario básico expresado en horas.

Jornal diario: Se determina multiplicando el salario básico expresado en horas por la jornada diaria establecida.

Sueldo mensual: Consiste en el salario básico, al que se le deduce el producto de multiplicar las horas dejadas de laborar por ausencias, interrupciones e infracciones del horario, por el cociente que resulte dividir el salario básico entre 190.6 horas o por el promedio mensual de las horas de trabajo oficialmente establecidas. El salario del personal dirigente de las entidades se establece de acuerdo a la categoría que estos posean. Los dirigentes de las entidades están facultados para establecer el salario de los jefes de brigadas y de los especialistas principales que dirigen grupos de trabajo, el que puede ser superior hasta tres grupos de la escala salarial al del trabajador de la ocupación o cargo de mayor calificación que se le subordine, garantizando que no sea igual o mayor al de su jefe

Inmediato superior. Las administraciones de las entidades están en la obligación de pagar a sus trabajadores los salarios que les correspondan de acuerdo al cargo que desempeñen, el sistema de pago aplicado, los pagos adicionales establecidos y el plus salarial si lo hubiere, así como el correspondiente al trabajo extraordinario, días de conmemoración nacional , feriados y las vacaciones anuales.

El pago de los días de conmemoración nacional y feriados se realiza según lo dispuesto en la legislación vigente. El trabajo extraordinario puede adoptar la forma de doble turno, de horas extras o de habilitación como laborables de los días de descanso semanal y es retribuido o compensado en tiempo siempre que el trabajador que lo realice esté vinculado al proceso de producción o servicios.

El salario que se paga a los trabajadores en moneda nacional de curso legal al menos una vez al mes, en la fecha que la administración acuerde con el sindicato, se paga en efectivo o mediante cheque u otro medio de pago o instrumento bancario.

3.3 Los sistemas de estimulación en la Escogida R12K.

En la empresa, existe un sistema de pago llamado “Sistema de pago por el cumplimiento y sobre cumplimiento de las utilidades acumuladas de la empresa”.

Generalidades y objetivos.

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

Los objetivos fundamentales del sistema lo constituyen:

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

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

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

Indicadores:

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

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

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

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

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

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

Cuando por auditoría realizada por una unidad integrada al Sistema Nacional de Auditoría, la entidad reciba la calificación de deficiente o mal, el jefe máximo de la misma está obligado a suspender el derecho de obtener incrementos salariales por el cumplimiento y sobre cumplimiento de los indicadores, debiéndose mantener las penalizaciones salariales por el incumplimiento de los indicadores formadores, a los miembros del Consejo de Dirección de ese nivel y a los dirigentes de las unidades organizativas y organizaciones empresariales de base implicadas en este resultado, informándolo a la organización sindical y a los trabajadores, así como a su jefe administrativo inmediato superior y al jefe del organismo o la entidad nacional al que se subordina.

Características del Sistema:

- Abarca a todos los trabajadores que laboran en la Empresa.

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

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

Para conocer las verdaderas causas que afectan el fondo de salario, así como el salario medio en la Escogida R12K Arroyo Blanco, es necesario utilizar una serie de expresiones económicas que nos permitirán acercarnos a la realidad.

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

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

Análisis de la variación del Fondo de salario

☞ Análisis Absoluto del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

Donde:

FSr: Fondo de Salario Real.

FSp: Fondo de Salario Plan.

Esta variación se expresa en peso.

- Análisis relativo del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

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

Se expresa en peso.

- Análisis Absoluto de Salario Medio.

$$\Delta SM = SMr - SMp$$

Donde:

SMr: Salario Medio Real.

SMp: Salario Medio Plan.

Se expresa en por ciento.

- Análisis Relativo del Salario Medio.

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

Esta variación se expresa en por ciento.

- Análisis de la variación del promedio de trabajadores.

$$\Delta T = Tr - Tp$$

Donde:

Tr Promedio de trabajadores real.

Tp Promedio de trabajadores plan.

Esta variación se expresa en unidades.

Análisis de la variación del Fondo de salario.

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

$$\Delta FS = (SM_1 * T_1) - (SM_0 * T_0) * 12/1000$$

Donde:

ΔFS = Variación del fondo de salario.

SM₁ = Salario medio. (Real)

T₁ = Promedio de trabajadores.(Real)

SM₀ = Salario medio en el periodo base (Plan).

T₀ = Promedio de trabajadores en el periodo base (Plan).

Sustituyendo para obtener ΔFS al cierre de diciembre 2011:

$$\Delta FS = [(341.9 * 88) - (332.3 * 92)] * 12 / 1000$$

$$\Delta FS = [(30087.2 - 30571.6) * 12] / 1000$$

$$\Delta FS = (5.8) MP$$

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

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.

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

$$R = \frac{1.0289}{1.0229}$$

$$R = 1.0058$$

$$1.0058 > 1.00$$

La relación es desfavorable ya que el salario medio se encuentra por encima de la productividad del trabajo, lo que demuestra que se está pagando sin respaldo material por la existencia de plantillas infladas.

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

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

Tabla #4 Indicador económico.

Indicadores	UM	Real 2011	Plan Aprobado 2012	%
Fondo de Salario	M.P	361.0	314.9	91.86
Promedio de Trabajadores	Uno	88	82	93.18
Productividad del Trabajo	Peso	11142.0	10892. 4	97.76
Salario Medio	Peso	341.9	320.0	93.59
Correlación Salario Medio-Productividad	%	----	----	95.73

Fuente:(Modelo 2 Planificación)

Esta correlación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

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

IPT = Índice de variación de la Productividad del Trabajo

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

Si $K < 1$ es favorable la correlación.

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

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

$$K = \frac{0.9359}{0.9776}$$

$$K = 0.9573$$

$0.9573 > 1.00$ 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. 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.
3. Al analizar los sistemas de pago se evidencia que los mismos durante el año 2011 se realizaron sin respaldo material pues la relación salario medio - productividad del trabajo se incumple.
4. Con la aplicación del cálculo de plantilla se pudo conocer que existían 6 cargos ocupados, por personas no idóneas, demostrándose que la unidad realmente necesita 82 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 dirección de la empresa debe acometer un conjunto de medidas que contribuyan a la capacitación de su personal en cuanto al proceso de reordenamiento laboral.
2. La dirección de la empresa 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. Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el cálculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo en la Industria Azucarera. La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. P.21-29.
2. Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. P 72 – 103.
3. Barranco, F. J. Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación. Madrid, Pirámide – 1993.
4. Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996.
5. Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
6. Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial “Félix Varela “, 1999. P 191 – 196.
7. 8 CPSS Publications No. 4 (January 2001 - Spanish translation May 2003)
8. .D’ Angelo Fernández, Ovidio. La Transformación del Carácter y el contenido del trabajo en el socialismo. Economía y Desarrollo No. 59. 1980. P 71 – 112.
9. Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996.
10. Figueroa, Victor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) Septiembre 1996.
11. Ferrial Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.

12. Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
13. Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
14. González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.
15. González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
16. Linares Cervela, Luis. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – P. 37 – 50.
17. Lineamientos de la política económica y social de Cuba. VI Congreso del PCC.
18. La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.
19. Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.
20. Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
21. Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. 1988. –P.81 – 96.
- Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en
22. Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.

Anexo 1

INDICADORES	UM	REAL 2010	PLAN 2011	REAL 2011	DIFERENCIA	VARIACIÓN	PLAN 2012
Producción Bruta	MP	1330.6	1635.0	2176.9	541.9	1.3314	1760.6
Valor Agregado Bruto	MP	149.9	1002.1	980.5	(21.6)	97.85	983.2
Fondo de Salario	MP	389.9	366.8	361.0	(5.8)	98.42	314.9
Promedio de Trabajadores	UNO	98	92	88	(4)	95.65	82
Productividad del Trabajo	PESO	104.0	10892.4	11142.0	249.6	102.29	10892.4
Salario Medio	PESO	431	332.3	341.9	9.6	93.59	320.0

Anexo 2

Nº	Indicadores	Relac	U.M	Plan 2011	Real 2011	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto.		MP	1002.1	980.5	(21.6)	97.84
2	Fondo de Salario.		MP	366.8	361.0	(5.8)	98.42
3	Promedio de Trabajadores.		UNO	92	88	(4)	95.65
4	Productividad del Trabajo.	1/3	PESO	10892.4	11142.0	249.6	102.29
5	Salario Medio.	2/3	PESO	332.3	341.9	9.6	102.89
6	Relación Salario Medio – Productividad del Trabajo.	4/5	%	1.000	1.0270	0.0270	102.70

Anexo: 3

Organigrama de Escogida R12-K Arroyo Blanco.

