

**UNIVERSIDAD DE SANCTI SPÍRITUS
“ JOSÉ MARTÍ PÉREZ ”
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS
FILIAL UNIVERSITARIA MUNICIPAL CABAIGUÁN**



TRABAJO DE DIPLOMA

Título: Propuesta de acciones para el incremento de la productividad del trabajo en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy”.

Autor: Juan Carlos Cabrera González.

Tutor: MSc. Raúl Ramírez Mendiola.

Curso: 2010 – 2011.
“Año 53 de la Revolución”

RESUMEN

Este trabajo investigativo se realizó en la CPA Aramís Pérez Lumpuy perteneciente al municipio de Cabaiguán y tiene como finalidad proponer un conjunto de acciones para el incremento de la productividad del trabajo en la entidad, como instrumento de análisis económico y financieros en la categoría Fuerza de Trabajo determinando los factores que influyen en la interrelación y variación del Valor Agregado Bruto, Productividad del Trabajo y Salario Medio. El estudio se inicia con una revisión bibliográfica sobre las concepciones teóricas sobre la productividad del trabajo, organización del trabajo y los factores que la determinan y que inciden directamente en el VAB y la correlación entre la productividad del trabajo y el salario medio. En una segunda parte se proponen un conjunto de instrumentos de análisis que permiten analizar y evaluar los factores técnico- económico-organizativos que pueden influir sobre los resultados productivos y económicos de la CPA y donde juega un papel esencial productividad del trabajo, así como los factores que influyen en su variación. Además se determina y evalúa la influencia de la productividad del trabajo y el promedio de trabajadores en el valor agregado bruto. Por último se proponen un conjunto de acciones que permiten orientar el trabajo de la entidad a su consolidación y desarrollo.

INTRODUCCIÓN

La transformación de las relaciones de propiedad en la construcción del socialismo se enmarcan en lo que se conoce como proceso de socialización socialista, o sea el paso efectivo de los medios de producción a propiedad social, en la reorganización socialista de la producción y la distribución, la implantación del estricto control y registro de esos procesos por los trabajadores y la dirección planificada de la economía.

Este proceso se realiza a través de diferentes métodos entre los que se destacan: la nacionalización socialista y la cooperativización de la pequeña parcela campesina. La nacionalización constituye el proceso de transformación de la propiedad capitalista y terrateniente sobre los medios fundamentales de producción (industrias, comercio, bancos, tierras, etc.) en propiedad estatal socialista.

La experiencia cooperativa no es solo de la construcción del socialismo, internacionalmente la cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido voluntariamente para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes por medio de una empresa de propiedad conjunta y democráticamente controlada.

La legislación cubana señala para el caso de las cooperativas agropecuarias que es una de las formas de producción en la agricultura, representa los intereses de la colectividad de asociados y surge a partir de la decisión voluntaria de los que la integran de unir sus esfuerzos para obtener resultados productivos y económicos superiores.

Mediante la cooperativización la pequeña producción mercantil (PPM) se transforma en propiedad cooperativa. Históricamente la pequeña producción mercantil se concentra fundamentalmente en los campesinos, aunque en determinadas

condiciones históricas o países puede tener un peso significativo en la artesanía y el comercio.

La cooperativización se sustenta en un conjunto de principios, entre los que se destacan: la membresía abierta y voluntaria, el control democrático de los miembros, la participación económica, la autonomía e independencia, la educación, el entrenamiento y la información, la cooperación entre cooperativas, el compromiso con la comunidad, entre otros.

Aunque es válido para cualquier sector de la economía, históricamente ha tenido mayor significado en el sector agropecuario. En Cuba el proceso ha pasado por las siguientes etapas: la primera comienza con la aplicación de la primera ley de reforma agraria (1959) y se caracteriza por la creación de la ANAP, el desarrollo de formas simples de cooperación.

La segunda etapa se inicia con la ley de reforma agraria de 1963, entre las características principales se destacan el desarrollo de las formas simples de cooperación, particularmente de las CCS; se reorganizan tierras en función de la concentración agropecuaria y como elemento negativo de este período resalta que no se impulsó la cooperación productiva.

La tercera etapa se inicia a partir del V Congreso de la ANAP y el I Congreso del PCC (1975) cuyo rasgo característico principal es el impulso que se le da al proceso de cooperación productiva, se considera que es a partir de este momento que se desarrolla la cooperativización en Cuba bajo los preceptos leninistas. Cuba no conoce la cooperativización forzosa.

Una de las tareas de la sociedad cubana en los últimos años ha estado dirigida al perfeccionamiento del proceso de planificación, la elevación de la eficiencia y el incremento de la productividad del trabajo.

Al respecto en la introducción a los Lineamientos de la política económica y social del VI Congreso del PCC se plantea “Incrementar la productividad del trabajo, elevar la disciplina y el nivel de motivación del salario y los estímulos, eliminando el igualitarismo en los mecanismos de distribución y redistribución del ingreso. Como parte de este proceso, será necesario suprimir gratuidades indebidas y subsidios personales excesivos”¹.

Para el país se hace imprescindible reafirmar el proceso de recuperación económica después de largos años de período especial como vía para salir del mismo, a la vez que se reafirme en la práctica la concepción de la vía socialista de desarrollo para países subdesarrollados, bloqueados y con escasos recursos naturales, materiales y financieros, pero con un capital humano que se convierte en base del desarrollo económico.

Uno de los factores claves para la consolidación de todo el proceso de recuperación económica lo constituye el crecimiento de la productividad del trabajo al decir de Lenin, factor decisivo para el triunfo del nuevo régimen social.

En la agricultura se han manifestado un conjunto de dificultades que tributan a un lento crecimiento de la productividad del trabajo, entre estos se encuentran: métodos ineficaces de organización del trabajo, baja población de las plantaciones, lo que provoca la no utilización óptima del espacio y por tanto bajos rendimientos, inadecuada manipulación de los materiales, escasez de recursos, falta de control de la utilización de las materias primas materiales, energía, combustible, falta de fuerza de trabajo, deficiente organización de los servicios que se prestan, deficiente aplicación de controles de calidad, no aplicación de normas de rendimiento o las, incumplimientos del tiempo de trabajo y desaprovechamiento de la jornada laboral, de estos no han estado exento el sector cooperativo y campesino.

¹ Lineamientos de la política económica y social del VI Congreso del PCC. P. 6

Dados los problemas que presenta la productividad del trabajo en el sector agrícola de la economía cubana se determinó como **problema científico**: ¿cómo lograr el incremento de la productividad del trabajo en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” del municipio de Cabaiguán?

El **objeto de estudio** de la investigación se centra en la productividad del trabajo y el **campo de acción** en el incremento de la productividad del trabajo en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” del municipio de Cabaiguán.

Para resolver el problema planteado se plantea como **objetivo general de la investigación**: proponer un conjunto de acciones para el incremento de la productividad del trabajo en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” del municipio de Cabaiguán.

Objetivos específicos:

1. Exponer los fundamentos teóricos que sustentan la productividad del trabajo.
2. Diagnosticar el estado actual de la productividad del trabajo en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy”.
3. Proponer un conjunto de acciones para el incremento de la productividad del trabajo en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy”.
4. Analizar los factores que contribuyen a elevar la productividad del trabajo en la entidad objeto de estudio.

Hipótesis: si se implementan un conjunto de acciones económicas-organizativas entonces se podrá lograr el incremento de la productividad del trabajo en la CPA “Aramís Pérez” del municipio de Cabaiguán.

Se determina como variable independiente un conjunto de acciones y como variable dependiente el incremento de la productividad del trabajo en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy”.

Las dimensiones e indicadores de la variable dependiente que se determinaron son:

1. Valoración del nivel de productividad alcanzado en la CPA.

Indicadores:

- ✓ Conocimientos sobre la problemática existente.
 - ✓ Experiencia acumulada en la utilización de la fuerza de trabajo.
 - ✓ Experiencia en la utilización optima de los recursos materiales.
 - ✓ Niveles de rendimientos productivos alcanzados.
2. Organización, planificación y control de la productividad del trabajo.

Indicadores:

- ✓ Formas de planificar y dirigir la producción.
- ✓ Métodos de trabajo.
- ✓ Utilización del espacio.
- ✓ Manipulación de los materiales.
- ✓ Planificación de las necesidades de recursos.
- ✓ Utilización de las materias primas materiales, energía, combustible.
- ✓ Uso de los recursos humanos.
- ✓ Controles de calidad.
- ✓ Aplicación de normas por rendimiento.
- ✓ Índices de ausentismo, impuntualidades o abandono del puesto de trabajo.
- ✓ Cumplimientos del tiempo de trabajo y de la jornada laboral.
- ✓ Sistema de capacitación de los trabajadores, técnicos y junta directiva.

Tareas de la investigación:

1. Revisión de los fundamentos teóricos que sustentan la productividad del trabajo.
2. Diagnostico del estado actual de la productividad del trabajo en la CPA "Aramís Pérez Lumpuy" del municipio de Cabaiguán.
3. Propuesta de un conjunto de acciones para el incremento de la productividad del trabajo en la entidad objeto de estudio.
4. Análisis de los factores que contribuyen a elevar la productividad del trabajo en la entidad objeto de estudio.

Los métodos utilizados en la investigación son:

Del nivel teórico.

Histórico – lógico: permite a través del estudio de la teoría, abordar la problemática de la productividad del trabajo, en su devenir y contexto histórico.

Analítico – sintético: permite realizar una percepción detallada de cada aspecto del problema planteado, es decir, la situación presenta la productividad del trabajo de forma general y en particular en la CPA “Aramís Pérez”, qué se ha hecho hasta la fecha, condiciones y características que presenta la entidad.

Inductivo - deductivo: permite conocer los elementos generales y los particulares, desde las premisas más amplias de la problemática de la productividad del trabajo, estudiar cada elemento y cualidades del mismo con sus especificidades, asumiendo una posición de acuerdo al modelo que fundamente la propuesta acorde a las características de la entidad.

El **enfoque sistémico:** permite que la propuesta de acciones que se propone, requiere de la concepción en forma de sistema de las aspiraciones, objetivos y contenidos de forma gradual.

Los **métodos empíricos** empleados en la investigación son:

Encuesta: permite realizar un minucioso trabajo de campo, a fin de conocer los problemas que presenta la productividad del trabajo en la unidad objeto de estudio.

Revisión de documentos: permite informarnos del comportamiento de la productividad del trabajo en los últimos años en la CPA a partir del análisis de balances, informes estadísticos, reuniones de la Junta Directiva y de la Asamblea de Asociados.

Observación: permite constatar el comportamiento de los indicadores para el incremento de la productividad del trabajo.

Entrevista: permite conocer los criterios del personal de dirección sobre la situación, causas y perspectivas del crecimiento de la productividad del trabajo

El **método estadístico matemático**, dentro del cual se utiliza.

La **estadística descriptiva** que sirve para la confección de tablas y gráficos, concentrando la información y haciendo más fácil la interpretación de los resultados.

El **análisis porcentual** utilizado en las encuestas para expresar en por ciento el resultado del diagnóstico.

La **población** está compuesta por los trabajadores y dirigentes CPA "Aramís Pérez" y la muestra: trabajadores y dirigentes CPA "Aramís Pérez"

La **viabilidad de la investigación** está determinada por la necesidad que tiene la agricultura y en especial la CPA objeto de estudio de identificar sus fortalezas y debilidades, en el proceso de producción y especialmente lo relacionado con el crecimiento de la productividad del trabajo.

El **valor teórico** de la investigación se manifiesta en la contribución del marco teórico referencial sobre la productividad del trabajo.

El **valor metodológico** está dado por los instrumentos para analizar el problema objeto de investigación, lo que permitirá a los directivos, y cooperativistas proyectarse de manera eficiente en lo referido al crecimiento de la productividad del trabajo.

El **valor práctico** está dado por la evaluación de la propuesta de acciones en la entidad objeto de estudio de manera eficiente.

Capítulo 1. Consideraciones teóricas sobre la productividad del trabajo.

1.1. Conceptos asociados a la productividad del trabajo.

La productividad del trabajo es factor clave para elevar la eficiencia y eficacia de la producción social, este es una consecuencia del proceso de trabajo y de la combinación de sus elementos, donde el hombre ocupa el lugar central.

En la misma influyen un conjunto de factores entre los que se destacan, la organización social del proceso de producción, las condiciones naturales, el nivel de progreso de la ciencia y sus aplicaciones. Para Marx (1973) del desarrollo de la productividad del trabajo depende el desarrollo universal de la sociedad y los individuos, es por ello el principal exponente del progreso social en sentido amplio.

La productividad del trabajo tiene en cuenta no solo la mayor producción de bienes en la unidad de tiempo, sino que este resultado de inversión del trabajo debe ser reconocido socialmente, es decir, el resultado de la acción del hombre en la creación del nuevo valor.

Marx (1973) plantea que el incremento de la capacidad productiva del trabajo, es "... un cambio sobrevenido en el proceso de trabajo socialmente necesario para la producción de una mercancía; gracias al cual una cantidad más pequeña de trabajo adquiere potencia suficiente para producir una cantidad mayor de valores de uso".²

Según Marx (1973) existen un conjunto de factores que de los cuales depende la productividad del trabajo, entre los mismos señala:

- ✓ Grado medio de destreza del obrero.
- ✓ El nivel del progreso de la ciencia.
- ✓ La organización del proceso de producción.
- ✓ El volumen y la eficacia de los medios de producción.
- ✓ Las condiciones naturales.

² Marx, Carlos. El Capital, Editorial Progreso, Moscú 1973, p. 14

A esta podríamos añadir:

- ✓ Nivel de calificación de la fuerza de trabajo (dirigentes, especialistas, administrativos, trabajadores de servicios, operarios)
- ✓ Las exigencias de calidad del producto o servicio.
- ✓ El liderazgo de dirección (gerencia, administración)
- ✓ Capital y tecnología con que se cuenta

El Che (1964) al referirse al problema señalaba que todo se reduce a un denominador común en cualquiera de las formas en que se analice: al aumento de la productividad en el trabajo, base fundamental de la construcción del socialismo y premisa indispensable para el comunismo

Fidel Castro (1975) planteó: “Claro que la productividad es, en primer lugar ahorro de recursos humanos y ahorro de tiempo,...ahorro de materias primas, ahorro de bienes, el ahorro de los recursos para la producción”³.

En el informe central al III Congreso del Partido Comunista de Cuba Fidel (1985), expresó: “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”⁴.

En los últimos años el país ha alcanzado avances en la recuperación económica, no obstante el análisis del incremento de la productividad no se realiza de forma sistemática las empresas, este muestra todo un conjunto de limitaciones en su análisis. En el último decenio la productividad se incrementó a un ritmo promedio anual inferior al salario medio, creciendo más rápidamente la distribución de la riqueza creada que su producción, lo que a la larga no es sostenible.

³ Informe central Primer Congreso del PCC. Editora Política. La Habana. P.140

⁴ Informe central tercer Congreso del PCC. Editora Política. La Habana. P.83

La medición de la productividad es de gran importancia dado que:

- ✓ Provee una base de datos para establecer metas de crecimientos y define objetivos de mejora y desarrollo.
- ✓ Ayuda a conocer problemas en el proceso de producción (técnico organizativo, de capacitación, de seguridad y medio ambiente).
- ✓ Constituye una herramienta de aprendizaje, participación y motivación para los trabajadores.
- ✓ Puede usarse como una forma para medir el desempeño.
- ✓ Contribuye a la forma de decisiones más precisas.
- ✓ Genera la base objetiva para mejorar la retribución salarial.

Para el análisis de la productividad hay que tener en cuenta otras categorías asociadas al concepto, como son:

Valor de la producción: es todo el valor creado y materializado en el producto (mercancía), este según Marx consta de tres elementos:

- ✓ El valor de los medios de producción consumidos. Para Marx capital constante.
- ✓ Valor de la fuerza de trabajo. Para Marx capital variable el cual toma la forma de salario.
- ✓ Plusvavalor o valor excedente o adicional. Para Marx plusvalía, móvil de la producción capitalista, para la construcción del socialismo producto adicional del cual se apropia la sociedad.

La producción en la construcción del socialismo tiene carácter contradictorio, a la vez que se distingue por su carácter planificado también es mercantil, o sea se utilizan las relaciones monetarias mercantiles y sus categorías.

De aquí se desprende que el valor de la producción (mercancía) en el período de construcción del socialismo también está compuesto por tres elementos, con la particularidad de que los medios de producción no toman la forma de capital constante, la fuerza de trabajo de capital variable y el producto adicional plusvalía

Así el valor de la mercancía producida estaría compuesto de tres partes:

- ✓ Valor de los medios de producción consumidos.
- ✓ Valor del producto necesario, cuya mayor parte se distribuye según el trabajo y adquiere la forma de salario.
- ✓ Valor de del producto adicional.

La tabla que se muestra a continuación ayudaría a comprender mejor la estructura del valor del producto en la construcción del socialismo:

Estructura del valor de la producción de la las empresas estatales

Valor Agregado Bruto (Valor total de la producción, Ingreso, margen comercial)			
Viejo valor, o trabajo pretérito		Nuevo valor creado	
Valor de los medios de producción consumidos		Producto para sí	Producto para la sociedad
Objetos de trabajo y servicios prestados.	Medios de trabajo (depreciación)	Salario	Producto Adicional
Gastos totales	Valor Agregado Bruto		

El análisis de la tabla anterior permite comprender la importancia de que las empresas logren la máxima eficiencia y eficacia en su gestión, para lo cual se hace imprescindible el crecimiento constante de la productividad del trabajo.

1.2 . Métodos de medición de la productividad del trabajo.

Existen diferentes métodos de medición de la productividad, cada uno de ellos con sus características de uso, con sus ventajas y desventajas.

Los países de economía de mercado desarrollan un concepto de productividad que no es el que se adopta en Cuba. Para esas economías es “la manifestación de un aspecto de la eficiencia, relacionado con la manera en que se utilizan unos recursos para el logro de un fin específico”. Por tanto, la productividad, según esas manifestaciones, se expresa como “la razón de alguna medida de producto a algún índice de insumo utilizado”⁵.

Esta concepción, que relaciona productos e insumos, no tiene en cuenta que la productividad es una propiedad exclusiva del trabajo humano. Tal como señaló Marx (1973) los medios de producción no pueden jamás 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 vivo.

En consecuencia, la productividad sólo puede relacionar el producto del trabajo con las personas que lo realizan.

Existen varias formas de relacionar la producción con el capital humano, a partir de la producción física, la producción en valores, las ventas, y los ingresos, entre otras.

Desde el año 2002 para planificar y medir la productividad del trabajo en el país se utiliza la metodología establecida por los Ministerios de Economía y Planificación, Finanzas y Precios y de Trabajo y Seguridad Social.

Según esta la productividad se calcula:

$$\text{Productividad} = \frac{\text{Valor agregado bruto}}{\text{Promedio de trabajadores}}$$

Para el cálculo del valor agregado bruto se considera el nivel de actividad de la empresa expresada en pesos (valor de producción, ingresos o margen comercial) al

⁵ Tabloides de productividad. En soporte digital p.3

que se le restan los gastos incurridos por concepto de materias primas, materiales, combustibles, energía y servicios recibidos.

El valor agregado bruto, se determina en la industria, la agricultura la construcción restándole a la producción bruta el valor de los gastos de materias primas, materiales, combustible, energía y los servicios prestados por terceros. O lo que es lo mismo, para la determinación del valor agregado bruto en estos sectores se le resta a la producción bruta los gastos totales excluyendo los gastos salariales y la depreciación.

En el transporte y en las empresas que prestan servicios el valor agregado bruto se determina restándole a los ingresos el valor de los gastos de materias primas, materiales, combustible, energía y los servicios prestados por terceros, excluyendo los gastos salariales y la depreciación.

En el comercio el valor agregado bruto se calcula restándole al margen comercial (es decir: venta menos costo de la venta), los gastos de materiales, combustible, energía y los servicios prestados por terceros, excepto los gastos salariales y la depreciación.

¿Qué expresa esta relación valor agregado bruto promedio de trabajadores?.

Esta relación expresa en qué medida participan los trabajadores en la creación del valor agregado o del total de valor agregado cuanto corresponde a cada trabajador. Como se observa, parece que el crecimiento de la productividad no tiene nada que ver con la posibilidad del crecimiento del salario, ni con el producto adicional para la sociedad.

El autor considera que para explicar el contenido del concepto de productividad hay que precisar:

1. Que el salario es una parte del valor agregado creado, dado que la sociedad no se puede dar el gusto de pagar todo el valor.
2. Que la otra parte del valor agregado hay que destinarlo a satisfacer las necesidades de la sociedad, como fondo de acumulación y fondo de consumo, sin lo cual no se puede lograr la reproducción ampliada, pues no se puede invertir lo que no se tiene.

La productividad mediante este indicador tiene la ventaja, de que se refiere al aporte de los trabajadores, o sea, se circunscribe al trabajo vivo. De tal forma la productividad se define como el valor agregado generado por un trabajador, participe o no directamente en el proceso productivo.

Ahora bien, la problemática del incremento de la productividad trasciende su simple medición para convertirse en centro focal de la empresa, para lo cual es esencial el empleo racional y optimización del capital humano. Ello no significa en modo alguno, como a veces se piensa que el incremento de la productividad se logra solamente mediante la terciarización. Tampoco debe interpretarse que podrá crecer la productividad con plantillas infladas y trabajadores con insuficiente carga de trabajo en los centros laborales.

Al respecto el Lineamiento 42 de la política económica y social del VI Congreso del PCC señala la necesidad de “un crecimiento de la productividad del trabajo que supere al crecimiento del ingreso medio de los trabajadores”⁶.

El primer paso para el mejoramiento de la productividad es el establecimiento de indicadores y su análisis. El éxito de la medición y el análisis de la productividad dependen en gran medida de que las partes interesadas (dirigentes, trabajadores,

⁶ Lineamientos de la política económica y social del VI Congreso del PCC. P. 11

organizaciones sindicales) tengan una clara conciencia de por qué el incremento de la productividad es importante para el país, la empresa y el colectivo. Elevar la productividad es el principal reto que tienen ante sí los colectivos laborales para continuar aportando al crecimiento de la economía experimentado en los últimos años.

Si se quiere disponer de abundantes riquezas materiales, las que necesitamos y las que deseamos, es necesario trabajar y trabajar duro, es necesario elevar la productividad del trabajo, es necesario emplear de manera racional todos los recursos humanos y materiales; no hay otro camino.

1.3. Causas de una pobre productividad.

Teóricos e investigadores citan negativos impactos, entre los que más se manifiestan encontramos:

1. Una baja propensión al ahorro y una alta propensión al consumo, lo cual disminuye la formación de capital y atrae los productos extranjeros.
2. Regulaciones gubernamentales crecientes que se adicionan a las cargas administrativas (y no productivas) de muchas compañías. Esto puede resultar en industrias no competitivas y compañías que no se adaptan a los cambios.
3. La existencia de una demanda creciente por servicios, las cuales son frecuentemente menos productivas que las operaciones de manufacturas.
4. Un énfasis en los resultados (y rendimientos) a corto plazo (por ejemplo: utilidad anual y ventas) reduce el incentivo para desarrollar soluciones a largo plazo a los problemas. Estas soluciones a largo plazo incluyen nuevos sistemas de administración.
5. La falta de fondos para investigación y desarrollo (I + D), lo cual resulta en un menor nivel de innovación y productos estancados.
6. El no uso de tecnologías de producción avanzadas, lo cual pone a los países en desventajas comparativas de productividad.
7. Costos unitarios de salarios más elevados.

8. La falta de fondos para educación y entrenamiento resultando en una fuerza de trabajo mal preparada.

9. Sistemas e instituciones sociales y de salud inadecuados resultantes en baja productividad, otra vez debido a sus efectos negativos en la fuerza de trabajo.

Para el caso específico de Cuba, se han identificado un conjunto de problemas que inciden en la productividad del trabajo:

- ✓ Métodos ineficaces de trabajo.
- ✓ Mala disposición y utilización del espacio.
- ✓ Inadecuada manipulación de los materiales.
- ✓ Deficiente planificación de las necesidades de recursos.
- ✓ Deficiente planificación del mantenimiento.
- ✓ Despilfarro o utilización inadecuada de materias primas materiales, energía, combustible.
- ✓ Uso irracional y/o despilfarro de recursos humanos.
- ✓ Deficiente organización de los servicios que se prestan.
- ✓ Deficiente aplicación o no existencia de controles de calidad.
- ✓ No aplicación de normas de rendimiento
- ✓ Altos índices de ausentismo, impuntualidades o abandono del puesto de trabajo.
- ✓ Incumplimientos del tiempo de trabajo y desaprovechamiento de la jornada laboral.
- ✓ Existencia de riesgos de accidentes de trabajo o enfermedad profesional.
- ✓ Indefinición de los planes de capacitación de los trabajadores.
- ✓ Deficiencias o inexistencia de sistemas de gestión o control de la calidad.

Una concepción errónea muy común es que los trabajadores son el principal determinante de la productividad. Acorde con esta teoría, para lograr incrementos de productividad hay que hacer que los obreros trabajen más duro. Sin embargo, el hecho es que muchos incrementos de productividad en el pasado resultaron a partir de mejoras tecnológicas. Ejemplos familiares son:

- ✓ Rodillos de pintura.
- ✓ Podadoras de césped.
- ✓ Máquinas de escribir electrónicas.
- ✓ Fotocopiadoras.
- ✓ Microondas
- ✓ Lavadoras, secadoras, lavadoras de platos automáticas.
- ✓ Batidoras eléctricas.
- ✓ Teléfonos celulares
- ✓ Facturación computarizada e inventarios.
- ✓ Mecanización y automática.
- ✓ Calculadoras.
- ✓ Computadoras personales.

Sin embargo, la tecnología por si sola no garantiza los incrementos en la productividad; esta debe ser usada de manera sabia. Sin una planificación cuidadosa, la tecnología puede realmente reducir la productividad, especialmente si esto lleva a la inflexibilidad, altos costos u operaciones descoordinadas.

1.4. Factores que inciden en su crecimiento.

Existen un conjunto de factores que inciden en el crecimiento de la productividad del trabajo, esta no se puede reducir al análisis de mecanismos salariales, es necesario tener presente otros factores como: los estudios de organización del trabajo, la disminución de los costos y el ahorro de materias primas, materiales, combustible y de portadores energéticos, entre otros.

1.4.1. La organización del trabajo.

La organización del trabajo es la base que sustenta el incremento de la productividad. De los resultados de su estudio se derivan las medidas organizativas, de capacitación y desarrollo de los trabajadores, el mejoramiento de las condiciones de trabajo y los ingresos de los mismos.

Al respecto en los Lineamientos de la Política económica y social del VI Congreso del PCC en el capítulo VII “Política Agroindustrial señala la necesidad de “alcanzar la organización de la fuerza laboral en colectivos, logrando una correcta vinculación del hombre al área y a los resultados finales, que asegure el aumento de la productividad de los trabajadores agropecuarios y mejore sus ingresos y calidad de vida”⁷.

Organizar mejor el trabajo es un requisito que se debe concretar de inmediato. Es injustificable el desorden y la falta de exigencia en los procesos de producción de bienes y servicios, que devienen causas principales de la indisciplina laboral.

Especial atención se debe brindar a la participación efectiva de los trabajadores, porque es a través de ellos que la dirección administrativa puede identificar las causas y posibles soluciones a los problemas que se detecten. Los trabajadores tienen conocimientos y argumentos que pueden contribuir a mejorar la productividad. De aquí la necesidad de convocarlos, estimularlos, motivarlos, escucharlos y organizarlo.

El incremento de la productividad está asociado al fortalecimiento de la cultura del trabajo. En todo proceso de trabajo, ya sea de producción de bienes o de prestación de servicios interactúan tres factores:

- ✓ El capital humano.
- ✓ Los medios de trabajo.
- ✓ Los objetos de trabajo.

El capital humano es el factor más importante del proceso de trabajo y para su empleo racional es determinante la organización del trabajo, cuya falla genera fluctuación, desaprovechamiento de la jornada laboral, tiempo excesivo en la ejecución de los trabajos y como consecuencia, una baja productividad y calidad en los productos elaborados o servicios prestados.

⁷ Lineamientos de la política económica y social del VI Congreso del PCC. P. 24

En su utilización influyen otros elementos, entre los que destacan:

a) El análisis de la utilización del fondo de tiempo.

Este se analiza a través del registro de ausencias, impuntualidades e interrupciones.

Al analizar las ausencias se deben desglosar por causas, para conocer cuáles son las que tienen mayor incidencia y adoptar medidas para su reducción o eliminación.

b) El análisis del aprovechamiento de la jornada laboral

El análisis del aprovechamiento de la jornada laboral debe ser una labor sistemática, que permite detectar el tiempo perdido y sus causas, y tomar medidas para la reducción o eliminación.

c) Análisis de la normación del trabajo

El nivel de cumplimiento de las normas vinculado al aprovechamiento de la jornada laboral refleja las reservas de productividad existentes en cada área y en cada operación. También será necesario analizar si se mantienen las condiciones técnico - organizativas existentes cuando fueron elaboradas, pues de haber variado será necesaria su revisión.

d) Análisis de la fluctuación de la fuerza de trabajo

Por fluctuación laboral se entiende los movimientos no planificados del capital humano que se caracterizan por su espontaneidad y se producen por iniciativa del trabajador o como consecuencia de sanciones por violación de la disciplina laboral.

Esta movilidad laboral no planificada, provoca daños a la economía de la empresa, ya que en ocasiones se cubre el puesto de trabajo abandonado con trabajadores que requieren un período de aprendizaje y de adaptación, lo cual afecta los niveles de eficiencia previstos.

f) Análisis de la calificación

Este está relacionado con la política de capacitación de todos los trabajadores según las necesidades individuales y de la producción y los servicios, con vistas al desarrollo de los conocimientos, habilidades y valores.

g) Análisis de la plantilla de cargos

Las necesidades de capital humano de la empresa están en función de los objetivos y planes a ejecutar, que se expresan en las plantillas de ocupaciones o cargos aprobados por su organismo superior o por la propia empresa, según corresponde.

La plantilla debe reflejar, de forma objetiva, la relación entre el plan de producción o servicios y los niveles de productividad a alcanzar.

h) Análisis de los sistemas de pago

El pago con arreglo al principio “De cada cual según capacidad, a cada cual según su trabajo” es un instrumento para motivar a los trabajadores en el logro de la eficiencia y eficacia.

El estudio de los medios de trabajo estará dirigido, en primer lugar, a evaluar la utilización de las capacidades de los equipos e instalaciones existentes y las causas del bajo aprovechamiento de la capacidad instalada y el estado técnico de los equipos e instalaciones.

Los objetos de trabajo comprenden lo referido al almacenaje y manipulación de las materias primas y materiales, organización interna de los almacenes, la forma en que se garantiza la conservación de los productos, el control de las entradas y salidas.

1.4.2 La evaluación del desempeño.

Otro factor de gran importancia en el crecimiento de la productividad del trabajo es la evaluación del desempeño. Esta significa la medición sistemática del grado de eficacia y eficiencia con el que los trabajadores realizan sus actividades laborales durante un período de tiempo determinado y de su potencial desarrollo, y constituye la base para elaborar y ejecutar el plan individual de capacitación y desarrollo.

Dentro de sus objetivos se encuentran:

- a) La participación en el logro de los objetivos y estrategias de la entidad, según las funciones y tareas que desarrolla.
- b) La disciplina y las normas de seguridad y salud en el trabajo, así como el uso y cuidado de los medios de protección personal, equipos, recursos materiales y medio ambiente.
- c) La idoneidad demostrada.
- d) La capacitación y desarrollo individual.

- e) Las mejores relaciones entre los jefes y los subordinados y entre los propios trabajadores.
- f) La participación del trabajador dentro del colectivo laboral y su cooperación en el cumplimiento de otras tareas y objetivos.

Constituyen aspectos fundamentales de la evaluación del desempeño los siguientes:

- a) El incremento de la productividad, la calidad, la calificación, la disciplina, el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- b) El uso adecuado de los recursos materiales, equipos y maquinarias, el uso racional de los portadores energéticos y el mejoramiento del servicio y la protección del medio ambiente.
- c) El fin educativo, fundamentalmente, permite determinar las acciones a desarrollar para mejorar de forma continua el desempeño del trabajador.
- d) Imparcialidad, basado, fundamentalmente, en hechos y el comportamiento del trabajador y no en sus características personales.
- e) Proceso continuo y sistemático con cortes parciales, de la evaluación integral de los resultados y comportamiento del trabajador en la consecución de sus tareas y objetivos.

Para realizar la evaluación del desempeño de los trabajadores se establecen un conjunto de indicadores, como:

- a) Cumplimiento de las recomendaciones derivadas de la evaluación del desempeño anual anterior.
- b) Cumplimiento de sus objetivos, funciones y tareas individuales, y la realización del trabajo con eficiencia, calidad y productividad requerida.
- c) Comportamiento de la disciplina y el aprovechamiento de la jornada de trabajo.
- d) Cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.
- e) Uso y cuidado de los recursos materiales, fundamentalmente de los portadores energéticos, de los equipos y medios de protección personal.
- f) Cumplimiento del plan de capacitación y desarrollo individual.

1.4.3 Los sistemas de pago.

Otro factor del crecimiento de la productividad del trabajo lo constituye la aplicación de los sistemas de pago, su realización debe basarse en un conjunto de principios entre los que se destacan:

1. Aplicar los sistemas de pago teniendo en cuenta las características de la organización del trabajo, asegurando una estrecha relación entre el sistema de pago que se aplique a cada trabajador o grupo de ellos con las características de la actividad que desarrollan permitiendo la medición y evaluación de los resultados reales y su incidencia.
2. Aplicar el pago por destajo siempre que sea posible.
3. Promover el cumplimiento de indicadores de eficiencia o resultados, tales como: ahorro de materiales, portadores energéticos, reducción de costo por peso de producción, de gastos totales por peso de ingresos totales, de gasto de salario por peso de valor agregado bruto, incremento de la productividad, ventas netas, ingresos totales, producción en unidades físicas, utilidades, entre otros, teniendo en cuenta el nivel de incidencia de los trabajadores en este resultado.
4. Garantizar la certificación del cumplimiento de los indicadores del sistema, a partir de los registros contables de la empresa u otra fuente de información oficial para evitar que se produzcan pagos indebidos.
5. Combinar armónicamente los intereses de los trabajadores, la empresa y del país, teniendo como base los resultados obtenidos por las organizaciones empresariales, por lo que no podrá deteriorarse el gasto de salario por peso de valor agregado bruto, correlación salario medio productividad u otro indicador de eficiencia que tipifique la actividad, con relación al plan aprobado, garantizando que no se realicen pagos sin respaldo productivo.
6. Garantizar el pago del salario en las fechas acordadas en el Convenio Colectivo de Trabajo.

La aplicación de los sistemas de pago debe estar siempre precedida de una serie de premisas que de no cumplirse o cumplirse parcialmente y en otros muchos casos

solo formalmente, limitan e incluso hacen peligrar la obtención de los resultados esperados en el aspecto funcional, organizativo, económico y también político.

Los sistemas de pago tienen que estar vinculados con las características específicas del proceso productivo o de servicio de que se trate. Los sistemas deben diseñarse en correspondencia con las características técnico-organizativas, la naturaleza del trabajo y en plena concordancia con los objetivos económico-sociales del área. De esto se deriva que en una misma área pueden existir varios sistemas de pago.

Constituyen premisas imprescindibles para su aplicación efectiva las siguientes:

Cumplimiento estricto de los principios definidos para su aplicación.

Correcta determinación de la complejidad de los trabajos a realizar.

- ✓ Garantía de los suministros, que aseguren la estabilidad de la producción o el servicio.
- ✓ Control efectivo del tiempo de trabajo y de la producción realizada o los servicios prestados.
- ✓ Planificación efectiva de la producción y de los gastos de trabajo u otros indicadores que tipifiquen la actividad.
- ✓ Sistema adecuado de control económico y de evaluación de los resultados.
- ✓ Sistema de control de la calidad de la producción realizada o los servicios prestados.
- ✓ Plantillas ajustadas a las necesidades de la producción o servicios.

Los sistemas de pago deben poseer un conjunto de características como:

Sencillos: Para permitir la comprensión y aceptación por los trabajadores.

Medibles: Es imprescindible para pagar a los trabajadores de acuerdo con su rendimiento y eficiencia y para cuantificar los resultados y garantizar su control.

Estables: Para garantizar la confianza de los trabajadores en su permanencia y facilitar su comprensión. Esto no contradice la necesidad de modificarlos de acuerdo a las necesidades pero hacerlo solo si es imprescindible.

Flexibles: Para posibilitar su adecuación a los cambios que se produzcan en la organización de la producción y del trabajo, la introducción de nuevas materias primas, las modificaciones de los surtidos y otros factores.

Estimulantes: Para que exista la posibilidad y el interés por parte de los trabajadores de aumentar la eficiencia y eficacia.

Los sistemas de pago que se diseñen deben garantizar el cumplimiento de los parámetros de calidad y de los índices de consumo material y energético establecidos, así como los plazos de entrega.

Al aplicar un Sistema de Pago se debe tener en cuenta:

- ✓ Las condiciones técnico-organizativas, los equipos, las materias primas, etc. de que se disponen. Será necesario, por tanto, vigilar cuando dichos elementos sean objeto de cambios, pues habrá que adaptar los sistemas de pago a las nuevas condiciones.
- ✓ Que estén relacionados con la medida normal del trabajo realizado, es decir, han de corresponderse de una manera directa para compensar los resultados alcanzados. Si se comete el error de fijar factores o medidas excesivamente tensas, que sean difíciles de cumplir, lejos de conseguir una elevación de la productividad y eficiencia, se llegaría a una disminución de estas, pues los trabajadores no recibirían una recompensa justa por los resultados generados.

En los casos en el trabajo puede medirse individualmente, que la organización del trabajo determina la realización del proceso de forma independiente y el resultado de su trabajo no tiene una influencia directa en el resultado colectivo, ni la acción de otros trabajadores influye sustancialmente en el resultado obtenido, sino solamente de forma auxiliar y se requiere estimular la producción individual, en tales caso se aplican los sistemas de pago individuales.

En los casos en que las normas de trabajo sean extremadamente tensas y se quiere desplegar al máximo las capacidades productivas de los trabajadores que producen

artículos de gran escasez o precio se utiliza la variante de destajo progresivo dentro de la alternativa de los sistemas de pago individuales. En este caso el por ciento de incremento de la producción o de los servicios debe ser superior al por ciento de incremento de las tasas salariales.

En los casos en que no se puede medir el resultado individual o su medición no resulta necesaria y donde los trabajadores para cumplimentar eficientemente la tarea de producción o servicios, tienen que desplegar una amplia cooperación con sus compañeros, en esos casos resulta necesario aplicar los sistemas de pago colectivos.

Dentro de los sistemas de pago colectivos pueden aplicarse modalidades del sistema de pago a destajo tales como el destajo colectivo, pago por acuerdo, sistema 1x1, y también sistemas de pago vinculados a indicadores específicos. Los indicadores generales deben utilizarse excepcionalmente para los trabajadores de las oficinas centrales de la entidad.

Capítulo II. Propuesta de acciones para la elevación de la productividad del trabajo en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” del Municipio de Cabaiguán.

2.1 Caracterización de la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” del municipio de Cabaiguán.

La CPA “Aramís Pérez Lumpuy” esta situada en el kilómetro 7 de la carretera a Santa Lucia municipio de Cabaiguán, provincia de Sancti Spíritus, fue fundada el 4 de abril de 1977 en sus inicios contaba con 12 socios de ellos 6 mujeres y 6 hombres, con un patrimonio de \$ 16 000. El objetivo social de la misma era cumplir con el momento histórico económico del desarrollo del país, sustituyendo la pequeña propiedad privada por una forma superior de socialización que permitiera lograr la acumulación del capital, elevar la eficiencia productiva, la elevación del nivel y calidad de vida del campesino, reducir la fragmentación y estimular el progreso técnico productivo.

La creación de la CPA ha significado un impacto para el desarrollo comunitario, a través de los fondos socioculturales se realizó la construcción de un circulo social, una escuela primaria, un consultorio médico de la familia con dos viviendas, un acueducto, un campo deportivo, calles con sus alcantarillados y drenajes fluviales, además se cuenta con un vehículo destinado a los casos de urgencias que está a disposición de la comunidad. Estas son comodidades comunes que por su cotidianidad no se notan.

Al fundarse la CPA uno de sus principales retos lo constituía su dirección ya que realiza sus objetivos a ciclo abierto, con todas las inconveniencias que esto conlleva dado el ciclo evolutivo de los organismos vivos en el agro lo que trae la necesidad del cumplimiento en tiempo de formas elementales o primarias de dirección como son: planificación, organización, regulación y registro y control.

La CPA mantuvo un desarrollo estable desde su fundación hasta los años 90, con el comienzo del período especial el sistema económico del país sufre una contracción y la agricultura no estuvo exenta de ello, se comienzan aplicar nuevos métodos

organizativos en aras de incrementar o mantener la productividad del trabajo como: la descentralización de la producción, división en áreas más pequeñas buscando el máximo aprovechamiento de los pocos recursos existentes y logrando la aplicación de la agroecología y los abonos orgánicos, lograr una distribución mas acertada según los resultados obtenidos y mejorar el sistema emulativo dentro de la CPA.

La CPA tiene como objeto social la producción de tabaco en rama como región fundamental, además de la producción de viandas, granos, hortalizas, leche y carne con el fin de satisfacer las necesidades de la población y apoyar al país en la sustitución de importaciones.

La misión está dirigida al incremento de la producción de forma estable y la visión en lograr las aspiraciones futuras de lograr 1 500 qq de tabaco limpio, 45 000 qq de viandas, 68 000 l de leche, 100 t de carnes, 3 600 qq de arroz y 500 qq de frijoles para contribuir con la sustitución de importaciones

Para alcanzar esta visión la cooperativa pretende desarrollar los siguiente aspectos: desarrollar un programa de conservación integral de suelo (aplicando medidas antierosiva, aplicando humus de lombriz a razón de 4 t por área, rotación de cultivos incluyendo abonos verdes, utilización de barreras vivas y tranques como medidas permanentes), sanidad vegetal (aplicar un manejo integrado de plagas), capacitación (habilitación de un aula, elaboración de un plan de capacitación de acuerdo a las necesidades reales de la CPA), información científica (crear una mini biblioteca, dotándola de la información necesaria, nombrar una activista de información), ciencia y técnica (introducción de tecnologías modernas de cultivo, introducción de clones y variedades de alto potencial productivo, producción y conservación de semillas, desarrollo de un estrategia para la protección del medio ambiente, generalizar los mejores resultados que emanen del forum de ciencia y técnicas eventos científicos e instituciones científicas que se adaten a las condiciones de la CPA)

2.1.1. Estructura Organizativa.

La estructura organizacional se refiere a la forma en que las actividades de una organización se dividen, organizan y coordinan.

La Empresa Municipal Agropecuaria es la designada por la delegación territorial de la agricultura para ejercer el control estatal a la CPA, basándose en el programa de desarrollo elaborado por la Junta de Administración para los cinco siguientes años y el plan anual que estará en correspondencia con el mismo, todo esto aprobado por la Asamblea de la CPA.

Este programa de desarrollo recoge los siguientes aspectos:

- a) Volúmenes y rendimientos a obtener de la producción o producciones fundamentales.
- b) Inversiones a ejecutar, incluyendo viviendas y su fuente de financiamiento.
- c) Medidas de reducción de costos y obtención de la rentabilidad o incremento de esta.
- d) Explotación de toda la tierra entregada en usufructo.
- e) Control y protección de los bienes de la CPA.
- f) Acciones para diversificar la producción sin afectar la fundamental.

Asamblea General: Es el órgano superior de dirección de la CPA, se integra con todos los miembros de ésta y elegirá a su Presidente y Junta de Administración por un término de cinco (5) años.

Tabla #1 Composición de la Junta de Administración

CARGO	NOMBRE	EDAD	NIVEL CULTURAL
Presidente	Nelson Glez Flores	55	12 Grado
Jefe Económico.	Reinaldo Hdez Barrios	38	Técnico Medio
Jefe Producción.	Fidel Méndez Linares	49	9 Grado
Jefe Seguridad y	Alberto Gómez Blanco	60	9 Grado
Jefe de Abastecimiento	José Torres Glez	60	12 Grado

Fuente. Acta de Asamblea de asociados

La Asamblea General como órgano superior de la CPA, tiene entre otras las atribuciones siguientes según lo dispuesto en el artículo 28 del Reglamento General:

- ✓ Aprobar y modificar el Reglamento Interno.
- ✓ Conocer y aprobar el programa de desarrollo y los planes de producciones e inversiones.
- ✓ Determinar la cuantía de los anticipos para todos los miembros, teniendo en cuenta la situación económica de la entidad y la conveniencia de lograr una diferenciación por la complejidad, importancia y productividad de trabajo que cada uno realiza.
- ✓ Aprobar la utilización del fondo de reserva y el cuidado de establecer una cuantía mínima para las contingencias.
- ✓ Conocer y aprobar el balance financiero.
- ✓ Elegir y sustituir el administrador y demás miembros de la Junta de Administración, sobre la base del cumplimiento de la política y demás disposiciones para la preparación y selección de los dirigentes de la CPA, dictadas por el Ministerio de la Agricultura.
- ✓ Aprobar la admisión y separación definitiva de sus miembros.
- ✓ Elegir a los miembros que participarán en los concursos nacionales e internacionales y actividades de capacitación.
- ✓ Aprobar las formas de vinculación del hombre al área, sus ingresos y reglamentación de los estímulos.
- ✓ Acordar la cuantía y procedimiento para la distribución de los productos de autoabastecimiento así como los precios, que garanticen la costeabilidad o rentabilidad adecuada a los fines de estas producciones.
- ✓ Conocer, examinar y aprobar las propuestas para la disminución de los costos y lograr la costeabilidad o rentabilidad de la CPA.
- ✓ Aprobar la asignación y distribución de viviendas.
- ✓ Aprobar la contratación de fuerza de trabajo adicional o eventual.
- ✓ Aprobar el sustituto temporal del administrador de la CPA.
- ✓ Aprobar para la consideración, evaluación y decisión de la instancia correspondiente de fusión, división o disolución de la entidad.

- ✓ Modificar, anular o ratificar las medidas disciplinarias aplicadas por el administrador y la Junta de Administración.
- ✓ Aplicar la separación definitiva cuando fuese necesario.
- ✓ Conocer de los resultados de las inspecciones, auditorías y controles efectuados por los organismos competentes y aprobar el plan de medidas para erradicar las violaciones, la aplicación de medidas disciplinarias, de responsabilidad material que sean necesarias y exigir la presentación de las denuncias ante las autoridades competentes.

La Junta de Administración es el órgano ejecutivo-administrativo de la CPA. Sus miembros son elegidos por La Asamblea General por un término de cinco (5) años mediante votación abierta y por el voto del 50% más uno de los presentes con excepción del Presidente que requiere el 75% de los votos y responderá ante su respectiva Asamblea.

La Junta de Administración tiene las siguientes atribuciones y funciones que le sean definidas por La Asamblea General en su Reglamento Interno, entre las que se encuentran las siguientes:

- ✓ Cumplir y hacer cumplir los acuerdos de La Asamblea General, el Reglamento General, Reglamento Interno y demás disposiciones legales vigentes que sean aplicables.
- ✓ Organizar el proceso productivo, garantizar el cumplimiento de las normas agrotécnicas, zootécnicas y demás que le sean inherentes.
- ✓ Acordar la imposición de medidas disciplinarias en los casos de su competencia.
- ✓ Informar y rendir cuenta a la Asamblea General al cierre de cada trimestre sobre la situación económica de la CPA y de manera extraordinaria cuando la asamblea lo solicite.
- ✓ Responder a la administración del patrimonio cooperativo y de la utilización y conservación de la tierra y demás bienes entregados en usufructo.

- ✓ Presentar a la Asamblea General, proyectos e iniciativas, encaminadas al mejor funcionamiento de la UBPC.
- ✓ Suministrar la información oficial establecida y garantizar la elaboración de los balances financieros y su presentación en fecha.
- ✓ Aprobar la concertación de los contratos con las entidades del estado y otras, así como exigir su cumplimiento y ejecución.
- ✓ Elaborar de conjunto con la Organización ANAP el proyecto de Reglamento Interno y someterlo a la aprobación de la Asamblea General.
- ✓ Garantizar la entrega en tiempo y forma de los documentos e informes establecidos en las normas vigentes necesarios para el control y recuperación de los préstamos.
- ✓ Velar por el cumplimiento del objeto social aprobado a la CPA y sancionar o proponer las sanciones a los que ejecuten operaciones no autorizadas.
- ✓ Proponer la baja o la venta de los activos fijos tangibles de conformidad a la legislación vigente, en caso de venta la primera opción será la empresa estatal. Esta acción no se podrá ejecutar cuando vaya en detrimento del cumplimiento de los planes de producción.
- ✓ Cumplir la política y disposiciones sobre la selección y preparación de los dirigentes establecidas por el Ministerio de la Agricultura.
- ✓ Proponer a la Asamblea General el sustituto temporal del administrador.
- ✓ Establecer los precios de venta de los productos de autoabastecimiento en casos urgentes en que la Asamblea General se vea imposibilitada de hacerlo.
- ✓ Mantener y conservar el expediente laboral de los miembros de la CPA, así como el registro y control del tiempo laborado e ingresos recibidos por cada uno.

El presidente tendrá las funciones y atribuciones que le confieren los miembros de la CPA en el reglamento, se apoyará en los demás miembros de la junta, serán las siguientes:

- Presidir la Asamblea General y la Junta de Administración.

- Cumplir y hacer cumplir la política establecida para la organización y funcionamiento de la CPA.
- Abrir y cerrar cuentas bancarias según lo dispuesto en la legislación vigente y operarlas conjuntamente con el miembro de la junta que atiende las funciones económicas.
- Efectuar la solicitud de créditos de acuerdo con los intereses, y necesidades de la CPA.
- Exigir el cumplimiento de las funciones inherentes a cada miembro de la CPA.
- Representar a la CPA en la elaboración de su Programa de Desarrollo.
- Dirigir y controlar la elaboración y ejecución del Plan de Producción de Inversiones de la CPA.
- Firmar o autorizar en su caso, la firma de los contratos económicos y otros que deba suscribir la CPA.
- Responder en representación de la Junta por el cumplimiento del Programa de Desarrollo y los planes de producción, rendir cuenta a la Asamblea General e informar a las autoridades del Ministerio de la Agricultura de los resultados alcanzados.
- Rendir cuenta ante la Asamblea General de las actividades de la junta y de los mandatos otorgados por ésta.
- Convocar a las reuniones de la Asamblea, ya sean ordinarias o extraordinarias.
- Responder a las auditorías estatales competentes del cumplimiento de las medidas adoptadas resultantes de auditorías, inspecciones y controles efectuados a la entidad.
- Asignar las funciones a cada miembro de la Junta de Administración, y controlar su cumplimiento.
- Exigir y responder por el cumplimiento del Reglamento Interno y demás disposiciones vigentes que le sean aplicables.
- Imponer medidas disciplinarias en los casos de su competencia.

La CPA cuenta con una plantilla de 69 asociados, cubiertas al 100%, de ellos 69 hijos, 55 vinculados directamente a la producción y 14 indirectos. El 20%, 8 de la

composición está representado por mujeres y el 61 por hombres. Hay un estimado de 0.9 asociados por caballería. La edad promedio es de 49 años, tenemos 20 trabajadores con menos de 30 años, 15 entre 31 y 40 años, 16 entre 41 y 50 años, 10 entre 51 y 60 años y 8 con más de 60 años. Contamos con 1 asociados graduados de nivel superior y 2 técnicos de nivel medio superior.

Tabla # 2 Composición de la fuerza laboral por categoría ocupacional.

Categoría ocupacional	Cantidad
Dirigentes	2
Servicios	10
Técnicos	2
Obreros	55
Total	69

Fuente. Control estadístico de la CPA

2.2. Resultados del diagnóstico.

2.2.1 Resultados de la encuesta aplicada a trabajadores.

La CPA cuenta con un total de 69 trabajadores de los cuales se encuestaron 25 que representa un 36%. Anexo # 1

Al preguntar sobre el concepto de productividad del trabajo el 64% de los encuestados dicen conocer el concepto el 36% restante dicen no conocer que se entiende por productividad del trabajo. Anexo # 2

Como se observa la mayoría de los encuestados identifican la productividad con la producción de viandas, granos, hortalizas, leche y otros por caballería y la parte de las utilidades que se reparten al final del año como Balance Anual de la Cooperativa.

Para revisar el resultado total de la encuesta ver Anexo # 3

Resumen sobre los resultados de la encuesta:

1. La mayoría de los encuestados identifican la productividad con la producción de viandas, granos, hortalizas, leche y otros por caballería y la parte de las utilidades que se reparten al final del año como Balance Anual de la Cooperativa, no relacionándolos con la relación entre el valor agregado y el promedio de trabajadores y el anticipo de cobro como resultado del trabajo.
2. La mayoría de los encuestados consideran los rendimientos productivos como regulares así como los controles de calidad, la aplicación los adelantos de la ciencia y la técnica
3. Existe insatisfacción con a planificación del uso del combustible, el cual es vital para esta forma de organización de la producción, con la concentración de la tierra y los niveles de mecanización alcanzados, una gran parte de los encuestados fundamentan que esta situación se debe a las pocas asignaciones por parte de la empresa y otros por el manejo interno de la dirección de la CPA.
4. No existe una política que lleve a la vinculación por los resultados finales, esta solo está concebida al final del año como pago de las utilidades, desaprovechando las potencialidades de la fuerza de trabajo.
5. En la CPA existen potencialidades por explotar y analizar sobre ausentismo, impuntualidades o abandono del puesto de trabajo y por tanto en el aprovechamiento de la jornada laboral.
6. La CPA no tiene implementado un sistema de capacitación para los trabajadores

2.2.2. Resultados de la observación.

Se observaron seis Asambleas general de Cooperativista y tres reuniones del Consejo de la administración de la cooperativa. Anexo # 4

En la observación de las Asambleas de Cooperativistas se constató que el tratamiento de la productividad del trabajo se diluye dentro de los resultados económicos y productivos de la CPA para cada período, este se vincula con los rendimientos agrícolas por períodos según el ciclo productivos (terminación de la

cosecha de tabaco, frijoles, producción vacuna, etc), faltando análisis de las causas de los rendimientos y de la utilización de los recursos y la fuerza de trabajo.

En las asambleas predomina los análisis financieros referidos al total de gastos en general, las utilidades, los compromisos bancarios, el total de venta en los diferentes mercados, faltando el análisis de los recursos materiales y su utilización en el proceso productivo.

En las asambleas se trata el tema de las impuntualidades, el abandono del puesto de trabajo y el aprovechamiento de la jornada laboral, no obstante falta la proyección de acciones concretas para resolver los problemas y buscar mayor estabilidad de la fuerza de trabajo.

En las asambleas se informan los resultados económicos, de las observadas en dos se trabajaron temas relacionados con el control de plagas y enfermedades y solo en una se hizo mención a los adelantos de la ciencia y la técnica.

En las asambleas observadas se constató el análisis de los problemas sociales asociados a la comunidad y como resolverlos, como el caso de la reparación de viviendas, del acueducto, el consultorio del médico de la familia y otros, además en ellas se puso de manifiesto el liderazgo de la cooperativa dentro de la comunidad.

Como resultados de la observación de tres reuniones del Consejo de la Administración de la cooperativa, se concluyó que el tratamiento de la productividad del trabajo se diluye dentro de los resultados económicos y productivos de la CPA para cada período, este se vincula con los rendimientos agrícolas y en algunas ocasiones de las causas de las mismas, la mayoría de las veces se asocian a la falta de algún recurso, la sequía, las lluvias, la falta de combustible, quedando poco espacio para el análisis de la planificación, la organización y utilización de la fuerza de trabajo.

En las reuniones se analizan los resultados financieros referidos al total de gastos en general, las utilidades, los compromisos bancarios, los contratos, el total de venta en los diferentes mercados, los objetivos de trabajo.

En los Consejo de la Administración se trata el tema de las impuntualidades, el abandono del puesto de trabajo y el aprovechamiento de la jornada laboral, pero falta análisis de las causas de las mismas y proyecciones para llevar a la asamblea sobre el tema.

En los consejos observados el tratamiento a los sistemas de pago es casi nulo, el análisis del pago por resultados se reduce a la preparación del balance anual donde se reparten las utilidades.

En los consejos observados se informan los resultados económicos, no obstante la preparación del consejo para el análisis es poca, al faltar capacitación y conocimientos sobre estos temas.

En los consejos observados asambleas observadas se constató el análisis de los problemas sociales asociados a la comunidad y como resolverlos, así como un conjunto de propuestas para llevar a la asamblea de cada uno de los problemas existentes.

2.2.3. Resultados de la entrevista al personal de dirección.

En la entrevista aplicada al presidente y jefe de producción de la cooperativa con el fin de constatar los criterios que asumen respecto a los niveles de productividad del trabajo en la entidad y su influencia en los logros individuales y colectivos al preguntar cómo consideran los niveles de productividad alcanzados en la CPA , se refieren que han sido buenos. Anexo # 5.

En la interrogante de cómo la CPA establece el análisis de la productividad del trabajo se refieren que es analizada en las reuniones del consejo de dirección por

área productiva con todos los elementos del gasto, posteriormente se analiza por brigada para lograr que los integrantes de la misma estén informados de la situación económica y los resultados productivos.

Otra interrogante realizada es cómo influye la organización del trabajo y especialmente la utilización de la misma en la productividad, a lo cual responden que influye directamente., respondiendo además que los rendimientos económicos son buenos y que el costo por peso es de \$0.70.

Los encuestados manifiestan que dentro de los factores que favorecen el crecimiento de los rendimientos agrícolas se pueden encontrar, buena preparación de los suelos, semillas de calidad, buena atención cultural y una correcta aplicación de las normas y su vinculación.

Más adelante en la entrevista se pregunta qué factores actúan contrarios al crecimiento de los rendimientos agrícolas, a lo que responden, una mala planificación de lo antes mencionado, falta de recursos tales como combustible, fungicidas, pesticidas, abonos, equipos de riego entre otros.

Evalúan el aprovechamiento de la jornada laboral como bueno, acotando que los trabajadores se sienten estimulados para lograr rendimientos porque están vinculados directamente a los resultados de la producción, cumpliendo el principio de que a mayor producción serán mejor remunerados.

En cuanto a los principales mecanismos de estimulación al trabajo aplicados consideran que la formación sobre la base del rendimiento productivo, estímulo moral en la asamblea general y la emulación entre brigadas y hombre a hombre, son elementos de gran importancia para lograr resultados favorables.

Manifiestan que los fondos sociales repercuten de forma positiva porque son utilizados en las actividades conmemorativas y para los estímulos materiales de los obreros, jefes de brigada que resultan ganadores durante la estimulación trimestral.

Se refieren al análisis de los costos por cultivos y directamente en la brigada como aspecto permanente a tener en cuenta, de igual modo manifiesta que la productividad es objeto de análisis en todas las asambleas, quedando reflejado en actas y acuerdos para resolver las situaciones que se presenten y dar respuesta a los cooperativistas en próximas asambleas.

Se entrevistan además otros compañeros (jefe económico, técnico integral y la organizadora) los cuales no difieren de las respuestas dadas anteriormente por los entrevistados anteriormente, abordan de manera similar las interrogantes, mostrando dominio de las temáticas tratadas e interés por la investigación, manifiestan que todo trabajo encaminado a elevar la productividad del trabajo es bueno, pues esos son los intereses de la cooperativa, sus dirigentes y demás miembros.

2.2.4. Resultados de la revisión de documentos.

La revisión de documentos se utilizó para esta investigación con el propósito de conocer la profundidad del análisis de los informes presentados a la Junta Directiva. Anexo # 6.

Al realizar el estudio de las actas de la Junta Directiva se pudo apreciar que el mismo se reúne mensualmente, quedando plasmado en dichos documentos el análisis de los indicadores económicos que se debaten, siendo el la productividad de alguna forma cuestión a debatir pues se analizan el uso racional de los recursos, la disminución de los gastos, el aprovechamiento de la jornada laboral, el pago por vinculación y el ahorro en forma general las cuestiones a debatir.

Al revisar los Estados Financieros y documentos que contienen los análisis efectuados en materia de productividad del trabajo se muestra que aunque la dirección de la CPA, organiza, planifica y controla la actividad desde sus Juntas Directivas, no se observa el análisis de todos los elementos que tributan a un aumento de esta, solo algunos, donde información necesaria para la toma de decisiones acertadas quedan excluidas del análisis, tampoco se calcula la productividad del trabajo para cada período.

A partir de la aplicación de este instrumento, se pudo constatar que los informes económicos que se brindan a la junta directiva y a la asamblea de asociados en el cierre del año, muestran los siguientes datos.

Se dispone de 68 caballerías totales de las cuales 63 son aptas; las que se subdividen en 21 cultivables y 42 para la ganadería. Dentro de las cultivables 1 se dedica al tabaco y el resto a los cultivos varios, tanto temporales como permanentes. Se ha trabajado en lograr una adecuada rotación de los cultivos. La actividad fundamental, que es la agropecuaria, en la parte agrícola se logra una producción total de 6 654 quintales, en el tabaco se obtienen 624 quintales, con lo cual se cumple el plan al 121 %, con una ganancia de \$ 83 500.00 y un costo por peso de 0.62, queremos señalar que ha sido un buen año para esta actividad ya que el precio de este renglón fue de 534.00 como promedio donde aumento la calidad si lo comparamos con la cosecha anterior. Como influencia en los resultados de la cooperativa tenemos que el aporte del arroz y la ganadería es determinante.

En la parte ganadera se vende al Estado 43 743 litros de leche con un ingreso de 103 768.00 y 17 785 Kg. de carne con un valor de \$ 209 607.00, como todos sabemos esta es una actividad altamente eficiente en nuestra CPA, pero debido a la sequía se vio afectada la producción de leche y carne así como la producción de arroz. Esto ha contribuido significativamente en los resultados económicos alcanzados y la situación financiera de nuestra cooperativa. Del total de las

producciones agrícolas el 44 % se vendieron al estado, un 21 % de ventas en ferias y agro mercado, de autoconsumo el 25% y de insumos el 10 %.

En el aspecto económico durante el año se ingresó en la cuenta de operaciones por concepto de ventas de producciones y servicios realizados un importe de \$ 1 463 173.00, cuyos costos y gastos correspondientes ascienden a \$ 830 746,00 con un costo por peso de \$ 0.57, por lo que se obtiene un resultado positivo, luego de deducir los pagos de impuestos al estado, se obtiene una ganancia de \$ 617 818.00 que al aplicarle el 70 % que corresponde distribuir a los socios se obtiene la cifra de \$ 432 472.00 que al relacionarla con el anticipo pagado que es de \$ 241 434.00 resulta un importe promedio de \$ 1.79 de utilidad por peso de anticipo devengado y un ingreso promedio diario, por ambos conceptos de \$ 18.40. Anexo # 7

De los Estados Financieros se analiza el Estado de Resultado, el cual muestra los gastos e ingresos del año 2010 mostrando una variación relativa con respecto al 2009, en tanto no se observa el análisis de la productividad pero los datos en el plasmado permitió realizar dichos cálculos los cuales se muestran a continuación.

2.2.5 Resultados generales de los métodos empleados.

1. La mayoría de los trabajadores identifican la productividad con la producción de viandas, granos, hortalizas, leche y otros por caballería y la parte de las utilidades que se reparten al final del año
2. Los rendimientos productivos son catalogados como regulares, existe insatisfacción con a planificación del uso del combustible, el cual es vital para esta forma de organización de la producción, con la concentración de la tierra y los niveles de mecanización alcanzados, igualmente se manifiesta en la aplicación de los adelantos de la ciencia y la técnica.
3. La vinculación por los resultados finales, esta concebida con la forma tradicional del reparto de utilidades al final del año, desaprovechando las potencialidades de la fuerza de trabajo, lo cual influye sobre, el aprovechamiento de la jornada laboral, el ausentismo, las impuntualidades, el abandono del puesto de trabajo

4. La CPA no tiene implementado un sistema de capacitación para el personal de dirección y trabajadores
5. El tratamiento de la productividad del trabajo se diluye en las Asambleas de Cooperativistas dentro del análisis de los resultados económicos y productivos para cada período, predominando el análisis financiero referido al total de gastos en general, las utilidades, los compromisos bancarios, el total de venta en los diferentes mercados
6. Consideran que entre los factores que favorecen el crecimiento de los rendimientos agrícolas se pueden encontrar, buena preparación de los suelos, las semillas de calidad, buena atención cultural, una correcta aplicación de las normas de trabajo y la vinculación a los resultados, el análisis de los problemas sociales asociados a la comunidad.
7. Entre los factores que actúan contrarios al crecimiento de los rendimientos agrícolas, señalan las deficiencias en la planificación, falta de recursos tales como combustible, fungicidas, pesticidas, abonos, equipos de riego entre otros.

2.2.6 Métodos de medición de la productividad del trabajo.

Existen diferentes procedimientos para medir el efecto de la organización científica del trabajo en la productividad ahí, que uno de los métodos más generalizados para evaluar la productividad del trabajo, es 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. A continuación se expresan los pasos a seguir en este método:

Primero

- Determinar el promedio de trabajadores necesarios para cumplir el volumen de producción planificado con la productividad del trabajo del año base en la Agricultura Urbana.

$$NP(x) = \frac{VAB}{PT10}$$

$$PTb = \frac{VAB}{Tb}$$

Donde:

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

VAB: Valor Agregado Bruto para el año planificado y año corriente (VAB).

PTb: Productividad del trabajo en el año base.

Tb.: Número de trabajadores del periodo base.

Segundo

- Ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de NP (x):

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

Donde:

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

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

Tercero

- Determinación del incremento porcentual de la productividad del trabajo:

$$\Delta P_{ti} = \frac{A_i}{N_p - \sum_{i=1}^n A_i} * 100$$

Donde:

P_{ti}: Variación de la productividad del trabajo en (%) a cuenta del factor i.

Cuarto

- Determinación del incremento de la productividad del trabajo en % debido a cada factor (A1 y A2):

$$\Delta P_{T_i} = \frac{\sum_{i=1}^n A_i}{\sum_{i=1}^n A_i} * 100 \quad \text{ó} \quad \Delta P_{T_t} = \sum_{i=1}^n \Delta P_{T_i}$$

Quinto

- Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado:

$$PT_x = PT_{x-1} (1 + PT_t) \quad \text{ó} \quad PT_x = \frac{VP_x}{T_x}$$

Donde:

$$T_x = N_p - \sum_{i=1}^n A_i$$

T_x = Número de trabajadores realmente necesarios.

Existen diferentes procedimientos para evaluar el comportamiento de los indicadores principales dentro de la actividad económica de una empresa, a continuación se procederá a realizar una valoración de la interrelación entre la productividad, el promedio de trabajadores, sin tener en cuenta los obreros y su influencia en el VAB.

2.3 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto.

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

La productividad del trabajo es un factor fundamental para el cumplimiento del plan de producción, así como para reducir el costo de producción. El nivel y dinámica de la productividad del trabajo, así como el promedio de trabajadores se verá afectado por una serie de factores que inciden a su vez sobre la variación del volumen de producción.

Para realizar este análisis se deben tener en cuenta aquellos factores que están presentes en las empresas y que produciría el efecto sinergia en la misma.

❖ Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

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

Donde:

ΔVAB = Variación del Valor Agregado Bruto.

ΔPT = Variación de la Productividad del Trabajo.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

PT_0 = Productividad del Trabajo en el Periodo Base (Plan).

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

Se debe determinar las variaciones:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

Capítulo 3. Análisis de los métodos aplicados para la medición de la productividad del trabajo en la CPA Aramís Pérez Lumpuy.

3.1 Análisis de la productividad del trabajo y factores de su elevación.

Para la determinación de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan del Valor Agregado Bruto en el año 2011 con la productividad del 2010 y realizar las proyecciones en la entidad, se procederá a la aplicación de unos de los métodos propuestos en el trabajo para conocer las verdaderas necesidades de trabajadores en actividad económica. Este método o procedimiento se conoce como el método factorial o de los factores.

La utilización racional de la fuerza de trabajo conlleva a un perfeccionamiento sistemático de la organización social del trabajo, que permite una estrecha vinculación entre la técnica y el hombre, elevar la productividad del trabajo, coadyuvar al crecimiento del bienestar material de los trabajadores, así como garantizar su capacidad estable al cuidar su salud y contribuir a que el trabajo se convierta gradualmente en la primera necesidad del hombre.

La productividad, es la expresión de eficiencia del trabajo y la base para elevar la producción. Su aumento es el problema principal que tiene planteado la sociedad socialista; de una eficaz solución, depende el éxito de los grandes planes de desarrollo social, puede aumentar de forma insospechada si sabemos emplear los medios a nuestro alcance y sobre todo si se utiliza la ciencia y la técnica y los mejores métodos de organización y control de la producción.

La productividad caracteriza el grado de efectividad con que se utiliza el trabajo vivo, es decir, es la medida en que una cantidad de trabajo vivo convierte en bienes materiales a una cantidad de trabajo pretérito.

No se deben confundir los términos productividad e intensidad del trabajo, pues el primero refleja el grado de efectividad o rendimiento del trabajo vivo, el segundo

muestra el grado de energía física y nerviosa consumida durante el proceso de trabajo, que se manifiesta en el grado de cansancio físico y mental experimentado por cada trabajador al término de una jornada de trabajo.

Se comprende que la intensidad del trabajo posee sus propias barreras, dadas por límites infranqueables del cuerpo humano, más allá de los cuales se daña la salud de los obreros.

Por otra parte si bien es cierto que la producción de bienes materiales puede incrementarse sin elevar la productividad, esta solo se logra por tres vías:

- . Prolongación de la jornada de trabajo.
- . Elevación del ritmo de trabajo.
- . Incremento del número de trabajadores y de los medios y objetos de trabajo.

Una gran importancia tiene para la medición de la efectividad de la producción, el uso de diferentes métodos de valoración de la productividad del trabajo. Entre los más usados se encuentran: método natural, el laboral y el de valor.

Como se puede observar en la literatura especializada, existen un serie de factores fundamentales así como vías para la elevación de la productividad del trabajo en la agricultura, entre las cuales se encuentran la insatisfacción consecuente, la elevación del grado de equipamiento técnico material de la producción en correspondencia con el progreso científico técnico, creación de las condiciones necesarias par un incremento estable d e los rendimientos , la elevación sistemática de la calificación técnica y cultural de los cuadros, así como el perfeccionamiento de la organización de l trabajo, el mejoramiento de los suelos, la aplicación de los riegos y drenajes a tiempo, la aplicación correcta de fertilizantes y de técnica moderna, así como su utilización productiva, la estricta observancia del principio de estimulación material y moral de las empresas y de los trabajadores en los resultados de la producción.

En la agricultura se pueden aplicar una serie de tecnologías que favorecen la elevación de los rendimientos agrícolas y con ello el incremento de la productividad del trabajo, incidiendo directamente en los resultados de la gestión económica.

- ✓ Correcta preparación de la tierra.
- ✓ Adecuada selección de semillas.
- ✓ Contar con equipos de riego.
- ✓ Buena atención cultural
- ✓ Adecuada fertilización.
- ✓ Utilización oportuna de fungicidas y plaguicidas.
- ✓ Creación de los bancos de semillas.

3.2 Análisis de los métodos de medición de la productividad del trabajo

Tabla #3 Indicadores de la CPA Aramís Pérez Lumpuy

Indicadores	U/M	2010		2011		
		Plan	Real	desv.	%	Plan
Valor Agr. Bruto	MP	1151.2	1052.2	(99.0)	91.4	1541.1
Prom. de Trabajadores	Uno	72	68	(4)	94.4	72
Productividad del Trabajo	Pesos	15988.9	15473.5	(515.4)	96.78	21404.2

Fuente: Modelo Estadístico y Planificación

Resumen del ahorro de trabajadores en la CPA Aramís Pérez Lumpuy

Indicadores	CPA
A1	4
A2	6

Donde:

A1: Ahorro de trabajadores por la instalación de sistemas de riego eficientes.

A2: Ahorro de trabajadores por la aplicación de la vinculación del hombre al área

Existen otras variantes de ahorro de trabajadores que serán analizadas en un futuro. Con la información que se dispone se realizará el análisis correspondiente para determinar la productividad del trabajo por el método de los factores a nivel de la CPA Aramís Pérez Lumpuy.

Primer paso:

Determinación de la cantidad de trabajo necesario para cumplir el Plan del VAB en el año 2011 con la productividad real del año 2010

$$NP_{11} = \frac{VAB}{P_{tb}} \qquad PT_{10} = \frac{VAB}{T_b}$$

$$NP_{11} = \frac{1541.1}{15473.5} \qquad PT_{10} = \frac{1052.2}{68}$$

$$Np_{11} = 99 \qquad PT_{10} = 15473.5$$

Como se observa en los resultados la CPA Aramís Pérez, necesitarían 99 trabajadores en el año 2011 para cumplir el plan del VAB con la productividad del trabajo del año 2010, que alcanzó la cifra de 15473.1 por trabajador.

Segundo paso:

Incremento porcentual de la productividad del trabajo debido a cada factor (A1 y A2).

$$PT_i = \frac{A_i}{n} * 100$$

$$Np - A_i$$

$$i = 1$$

Sustituyendo para el factor A1:

$$PT_1 = \frac{4}{99-(4+6)} * 100$$

$$PT_1 = \frac{4}{99-10} * 100$$

$$PT_1 = \frac{4}{89} * 100$$

$$PT_1 = 0.0449$$

$$PT_1 = 4.49\%$$

Sustituyendo para el factor A2:

$$PT_i = \frac{A_i}{n} * 100$$

$$N_p - \sum_{i=1}^{n} A_i$$

$$PT_2 = \frac{6}{99 - (4+6)} * 100$$

$$PT_2 = \frac{6}{99 - 10} * 100$$

$$PT_2 = \frac{6}{89} * 100$$

$$PT_2 = 0.0674 * 100$$

$$PT_2 = 6.74\%$$

Tercer paso:

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

$$PT_t = \sum_{i=1}^n PT_i \quad \text{o} \quad PT_t = \frac{\sum_{i=1}^n A_i}{N_p - \sum_{i=1}^n A_i} * 100$$

$$PT_t = 4.49 + 6.74$$

$$PT_t = 11.23\%$$

$$PT_t = \frac{4+6}{99 - 10} * 100$$

$$PT_t = \frac{10}{89} * 100$$

$$PT_t = 11.23\%$$

Cuarto paso:

Determinación del número de trabajadores realmente necesarios.

$$L_{11} = N_p - \sum_{i=1}^n A_i$$

$$L_{11} = 99 - (4+6)$$

$$L_{11} = 89$$

Quinto paso:

Cálculo de la productividad del trabajo para el año 2011.

$$PT_{11} = PT_{10} (1 + PT_t)$$

Otra forma:

$$PT_{11} = 15473.5 (1 + 0.11)$$

$$PT_{11} = \frac{VAB}{n}$$

$$PT_{11} = 15473.5 (1.112)$$

$$N_p - \sum_{i=1}^n A_i$$

$$i = 1$$

$$PT_{11} = 17206.5\%$$

$$PT_{11} = \frac{1541100}{89}$$

$$89$$

$$PT_{11} = 17315.7$$

Según se observa en la planificación de la productividad del trabajo para el año 2011 la cifra se elevaría a \$21404.2 por trabajador, pero al aplicar las nuevas formas de la Organización del Trabajo (Sistemas de riego y vinculación del hombre al área y a los resultados finales), la productividad sería de \$17315.7 por trabajador, o sea la productividad disminuirá en \$4088.5 por trabajador, estos resultados se obtienen (21404.2 – 17315.7). Estos resultados demuestran que a pesar de los ahorros, se necesitan más trabajadores (17) para cumplir el amplio plan de producción y el VAB.

3.3 Análisis de los factores que inciden en la variación del Valor Agregado Bruto.

La esencia 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 periodo analizado.

Tabla # 4 Comportamiento del Valor Agregado Bruto.

Indicadores	UM	2010			2011	
		Plan	Real	Variac.	%	Plan
Valor Agregado Bruto	MP	1151.2	1052.2	(99.0)	91.4	1541.1
Fondo de Salario	MP	426.2	402.5	(23.7)	94.4	667.3
Promedio de Trabajadores	Uno	72.0	68.0	(4.0)	87.5	72.0
Productividad del Trabajo.	Pesos	15988.9	15473.5	(515.4)	96.8	21404.2
Ingreso Medio	Pesos	10068.0	9508.7	(559.3)	94.4	10068.0
Correlación Productividad-Salario Medio	%				1.02	

Fuente: Modelo Estadístico y Planificación

Análisis de la variación del VAB

$$VAB = (PT \cdot T_o) + (T \cdot P T_o) + (P T \cdot T)$$

$$VAB = (-515.4 \cdot 72) + (-4 \cdot 15988.9) + (-515.4 \cdot -4)$$

$$VAB = -37108.8 - 63955.6 + 2061.6$$

$$VAB = (99002.8)$$

$$VAB = (99.0) \text{ MP.}$$

Cuadro Resumen:

VAB	MP	%
PT	(37.1)	(37.47)
T	(64.0)	(64.65)
Efecto Conjunto	2.1	2.12
Total	(99.0)	(100.0)

Del análisis realizado se comprobó que la VAB estuvo motivado profundamente por una reducción del promedio de trabajadores en (4) que influyó negativamente en (64.0) M P, mientras que PT disminuyó en 37.1 MP, no obstante la combinación de la variación de la productividad del trabajo con los cuatro trabajadores menos influyó en que el VAB en aumentara 2.1 MP.

Este análisis demuestra la influencia decisiva que tiene la productividad del trabajo en el VAB, así como el aseguramiento de su personal, principalmente obreros preparados y capacitados para la labor que realizan.

3.4 Propuestas de acciones

1) Diseño de un programa de capacitación para el Consejo de Administración de la CPA el cual se puede realizar a través de sus reuniones mensuales u otros espacios habilitados:

Objetivos.

Fundamentar el de la planificación, organización, dirección y control en el proceso de dirección de la CPA.

Caracterizar los componentes y factores que inciden en el crecimiento de la productividad del trabajo.

Actividades

a) Realizar curso interno de capacitación donde se traten los siguientes conceptos:

La planificación, la organización, la dirección y el control.

Formas de medir la productividad del trabajo.

Sistemas de pago por resultados finales.

Factores que tributan al crecimiento de la productividad del trabajo.

2. Incluir en el análisis de las reuniones del Consejo de Dirección, del Consejo de la Administración y en las asambleas los temas relacionados con:

Los rendimientos agrícolas por caballería de viandas, granos, hortalizas, tabaco y otros.

El tratamiento del término de la productividad relacionándola con el valor agregado, el promedio de trabajadores y la producción en físico por caballería o hectárea.

Objetivo. Analizar los niveles de productividad real logrados en cada período productivo.

3. Elaborar una estrategia para la planificación del uso del combustible que posibilite un mejor manejo interno del mismo y lograr mayor satisfacción de los socios en cuanto al uso, ahorro y rendimientos del mismo.

4. Hacer uso de las técnicas y procedimientos para el cálculo y análisis de la productividad del trabajo, así como de sus componentes, en función de proyectar la gestión cooperativa.

5. Instrumentar un sistema de control de la calidad de la producción en función de la elevación de la satisfacción de las necesidades tanto internas como externas.

6. Elaborar un sistema de pago por resultados finales, vinculado a los rendimientos agrícolas que promueva la iniciativa individual y el logro de los máximos rendimientos de la fuerza de trabajo, así como la permanencia y completamiento de la misma.

7. Elaborar un sistema de control que posibilite el análisis de las causas del ausentismo, las impuntualidades, el abandono del puesto de trabajo y por tanto en el aprovechamiento de la jornada laboral.

8. Implementar un sistema de capacitación de todos los trabajadores.

9. Instrumentar los mecanismos para poner en funcionamiento de los adelantos de la ciencia y la técnica como elemento esencial para el incremento de la productividad del trabajo.

CONCLUSIONES

1. La revisión de las diferentes fuentes bibliográficas consultadas permitió formular una conceptualización de las principales definiciones, indicadores, elementos y tendencias relacionadas con la productividad, así como la comprensión de la importancia del tema para el desarrollo productivo, económico y la gestión social de la cooperativa
2. En el diagnóstico realizado a la entidad objeto de análisis se observa que existen limitaciones que tributan al comportamiento de la productividad del trabajo, la elevación de la eficiencia y al cumplimiento del objeto social.
3. La propuesta de las acciones constituye un sistema que permite contribuir a mejorar el problema de la productividad del trabajo, el aprovechamiento de la jornada laboral, el completamiento de la fuerza de trabajo, la preparación del personal de dirección e incrementar los resultados finales en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” del municipio de Cabaiguán”.
4. El análisis de los factores que contribuyen al incremento de la productividad del trabajo permitió corroborar que en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” se necesitan incrementar el número de trabajadores para lograr el incremento de la productividad en su relación con el valor agregado bruto.

RECOMENDACIONES

1. Proponer a la dirección de la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” la aplicación de las acciones como vía para el incremento de la productividad del trabajo lo que facilitará la toma de decisiones y el funcionamiento integral de la entidad.
2. Presentar el informe de investigación para que se preserve como material de consulta en la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” del municipio de Cabaiguán y sirva como una herramienta para la toma de decisiones en función de la gestión productiva, económica y social del sector cooperativo.
3. Divulgar la investigación en las cooperativas agropecuarias con vistas a la mejora de la gestión productiva, económica y social.

BIBLIOGRAFÍA

- Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el cálculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo. La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. P.21-29.
- Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. P 72 – 103.
- Castro Ruz, Raúl. “Desatar los nudos que atan el desarrollo de las fuerzas productivas” Biblioteca ACTAF. 2009
- Cayado Martínez Guillermo. Agricultura Cubana: Estructuras Organizativas y Programas de Desarrollo Edición .MINAGRI, 2008
- Cárdenas Díaz, Ivis. Programa Desarrollo Agrario Municipal. Biblioteca ACTAF, Primera edición. 2009.
- Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996..
- Ferral Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
- Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
- González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.
- González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
- Giordana, Emanuele. Cooperación y Innovación. PNUD. La Habana. 2008
- Indicaciones para la Planificación del Empleo y los Salarios. 2011

- http://www.cubagov.cu/des_eco/minal/.
- http://66.102.7.104/search?q=cache:i0nrRob_BBcJ:agency.osha.eu.int/publications/forum/5/es/index_4.htm+organizacion+del+trabajo&hl=es&ie=UTF-8.
- [http://www.ecured.cu/index.php/Mapos_\(La_Sierpe\)](http://www.ecured.cu/index.php/Mapos_(La_Sierpe))
- Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.
- Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
- Proyecto de Lineamientos de la Política Económica y Social para el VI Congreso del PCC. Febrero del 2011
- Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana) 8 de Noviembre de 1997.
- Vázquez Moreno. Luís L. Preguntas y repuestas sobre Agricultura Sostenible. Biblioteca ATAC. Primera edición, 2009.
- Zumaquero, Ovidio. Propuesta de Modelo de Relación Estacional – Ocupación como Elemento base de la Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo (UCLV) Facultad INDECO, 1997.
- Resolución No. 8 del 2005 del MTSS.
- Resolución No. 26 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 27 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 28 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 29 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 30 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 9 del 2008 del MTSS
- Gaceta Oficial 11 y 12 del 2010.

Anexo No. 1

Encuesta a los trabajadores de la CPA “Aramís Pérez Lumpuy” del municipio de Cabaiguán.

Objetivo. Constatar los criterios de los trabajadores de la CPA “Aramís Pérez Lumpuy”, respecto a los niveles de productividad del trabajo en la entidad y su influencia en los logros individuales y colectivos.

Se está realizando una investigación sobre el comportamiento de la productividad en nuestra CPA, por lo que necesitamos de su colaboración sincera con la finalidad de mejorar los resultados económicos, financieros y de dirección.

Aspectos generales.

Sexo _____ Edad _____ Labor que realiza _____

1. Conoce los que se entiende por productividad del trabajo.

Sí _____ No _____

2. Señale con una X aquellos conceptos relacionados con la productividad del trabajo.

a) _____ Es la producción de de viandas, granos, hortalizas, leche y otros por caballería.

b) _____ Es la relación entre el valor agregado y el promedio de trabajadores.

c) _____ Es el anticipo de cobro como resultado del trabajo.

d) _____ Es la parte de las utilidades que se reparten al final del año.

3. En la CPA se utiliza la fuerza de trabajo de forma:

a) Planificada _____ b) Espontánea _____ c) Según las necesidades del momento _____

4. Los niveles de rendimientos productivos alcanzados en la CPA los catálogo de:

a) Muy buenos _____ b) Buenos _____ c) Regulares _____ d) Malos _____

5. La planificación de la utilización de los recursos materiales y financieros es:

a) Muy buena _____ b) Buena _____ c) Regular _____ d) Mala _____

6. La planificación de la utilización del combustible la considero:

a) Muy buena _____ b) Buena _____ c) Regular _____ d) Mala _____

7. En la CPA se aplican los controles de calidad de forma:

a) Sistemática _____ b) A Veces _____ c) Nunca _____

8. La CPA utiliza como base un sistema de vinculación a los resultados finales del trabajo:

a) Para todos los cultivos _____ b) Algunos cultivos _____ c) Un cultivo ____ d) Ningún cultivo____

9. Los índices de ausentismo, impuntualidades o abandono del puesto de trabajo en la CPA son:

a) Muy altos _____ b) Altos _____ medios _____ d) Bajos _____

10. El aprovechamiento de la jornada laboral la considero de:

a) Muy buena _____ b) Buena _____ c) Regular _____ d) Mala _____

11. Existe en la CPA un sistema de capacitación que permite la preparación de los dirigentes y trabajadores:

a) Si _____ b) No _____ c) No se _____

12. La dirección de la CPA se preocupa por la introducción de los adelantos de la ciencia y la técnica, en:

a) _____ En gran medida

b) _____ A veces

c) _____ Cuando se lo exigen

d) _____ Cuando se producen plagas y enfermedades.

13. Los beneficios sociales que me aporta permanecer en la cooperativa los considero de:

a) Muy buenos _____ b) Buenos _____ c) Regulares _____ d) Malos _____

a) ¿Cuáles beneficios?

14. En las Asambleas de Asociados se trata el problema de la necesidad del crecimiento de la productividad del trabajo:

a) _____ Si b) No _____ c) A veces _____ d) Nunca _____

Anexo No. 2

Conceptos sobre productividad del trabajo.

N	Indicadores	Total	Por ciento
1	Es la producción de de viandas, granos, hortalizas, leche y otros por caballería	19	76
2	Es la relación entre el valor agregado y el promedio de trabajadores	2	8
3	Es el anticipo de cobro como resultado del trabajo.	1	4
4	Es la parte de las utilidades que se reparten al final del año.	17	18

Fuente. Propio autor

Anexo No. 3

Al preguntar sobre la utilización de la fuerza de trabajo en la CPA, los encuestados respondieron de la forma siguiente:

- a) Planificada _____ 16%
- b) Espontánea _____ 4%.
- c) Según las necesidades del momento ____ 68%

Los encuestados consideran los niveles de rendimientos productivos alcanzados en la CPA como:

- a) Muy buenos _____ 0%
- b) Buenos _____ 24%
- c) Regulares _____ 76%
- d) Malos _____ 0%

Como se observa la mayoría de los encuestados consideran los rendimientos productivos como regulares.

Sobre la planificación de la utilización de los recursos materiales y financieros los encuestados afirman:

- a) Muy buena _____ 0%
- b) Buena _____ 12%
- c) Regular _____ 80%
- d) Mala _____ 0%

Como se observa la mayoría de los encuestados se sienten insatisfechos con la utilización de los recursos materiales y financieros

Sobre la planificación de la utilización del combustible los encuestados consideran:

- a) Muy buena _____ 0%
- b) Buena _____ 24%
- c) Regular _____ 76%
- d) Mala _____ 0%

La misma muestra insatisfacción de los encuestados en la planificación del uso del combustible, el cual es vital para esta forma de organización de la producción, con la concentración de la tierra y los niveles de mecanización alcanzados, una gran parte de los encuestados fundamentan que esta situación se debe a las pocas asignaciones por parte de la empresa y otros por el manejo interno de la dirección de la CPA.

Al preguntar sobre la aplicación de los controles de calidad los encuestados respondieron:

- a) Sistemática _____ 8%
- b) A Veces _____ 76%
- c) Nunca _____ 16%

La mayoría de los encuestados consideran deficiente los controles de calidad, el 90% lo considera de regular a deficiente

Sobre el sistema de pago por resultados finales en la CPA los encuestados responden:

- a) Para todos los cultivos _____ 0%
- b) Algunos cultivos _____ 68%
- c) Un cultivo _____ 16%
- d) Ningún cultivo _____ 0%

Como se observa no existe una política que lleve a la vinculación por los resultados finales, esta solo está concebida al final del año como pago de las utilidades, desaprovechando las potencialidades de la fuerza de trabajo.

Al preguntar sobre los índices de de ausentismo, impuntualidades o abandono del puesto de trabajo en la CPA esta los considera de:

- a) Muy altos _____ 0%
- b) Altos _____ 8%
- c) Medios _____ 80%
- d) Bajos _____ 12%

Al preguntar sobre el aprovechamiento de la jornada laboral la considero de:

- a) Muy buena _____ 0%
- b) Buena _____ 20%
- c) Regular _____ 80 %
- d) Mala _____ 0%

Del análisis de la respuesta a estas dos interrogantes llegamos a la conclusión que en la CPA existen potencialidades por explotar y analizar sobre ausentismo, impuntualidades o abandono del puesto de trabajo y por tanto en el aprovechamiento de la jornada laboral.

Al preguntar si en la CPA existe un sistema de capacitación que permita la preparación de los dirigentes y trabajadores señalaron que:

- a) Si _____ 0%
- b) No _____ 88%
- c) No se _____ 12%

La CPA no tiene implementado un sistema de capacitación para los trabajadores.

Sobre la preocupación de la dirección de la CPA sobre la introducción de los adelantos de la ciencia y la técnica, los encuestados señalan:

- a) En gran medida _____ 40%
- b) A veces _____ 20%
- c) Cuando se lo exigen _____ 16%
- d) Cuando se producen plagas y enfermedades _____ 24%

Como se observa según criterio de los encuestados un 60% de los encuestados consideran que aún falta por hacer en función de los adelantos de la ciencia y la técnica como elemento esencial para el incremento de la productividad del trabajo.

Al preguntar a los encuestados sobre los beneficios sociales que aporta permanecer en la cooperativa, estos señalan:

- a) Muy buenos _____ 0%

b) Buenos _____ 40%

c) Regulares _____ 60%

d) Malos _____ 0%

Sobre los beneficios sociales de la cooperativa señalan:

- ✓ La existencia de la bodega.
- ✓ El medico de la familia.
- ✓ El circulo socia.
- ✓ La escuela primaria
- ✓ El acueducto.
- ✓ El estadio de pelota.
- ✓ El transporte en caso de enfermo.

Sobre si en las Asambleas de Asociados se trata el problema de la necesidad del crecimiento de la productividad del trabajo el 100% de los encuestados consideran que en estas se trata el problema objeto de estudio.

Anexo No. 4
Guía de observación.

Objetivo: Constatar el tratamiento dado en las asambleas de cooperativistas y Consejo de la administración a los factores relacionados con la productividad del trabajo.

Procesos a observar.

1. Tratamiento del tema de la productividad.
2. Tratamiento de la planificación en la utilización de los recursos materiales y financieros
3. Tratamiento del tema de la utilización de la fuerza de trabajo.
4. Tratamiento a los sistemas de pago.
5. Sistema de capacitación en materia económica, fitosanitaria, y de aplicación de los adelantos de la ciencia y la técnica.
6. Tratamiento que se le brinda a los beneficios sociales que aporta la cooperativa para la comunidad y los asociados

Anexo No. 5

Guía de entrevista al personal de dirección.

Objetivo: Objetivo. Constatar los criterios de los directivos de la CPA “Aramís Pérez Lumpuy”, respecto a los niveles de productividad del trabajo en la entidad y su influencia en los logros individuales y colectivos.

Compañero (a):

La presente entrevista persigue conocer los criterios que usted asume acerca del proceso de análisis económico y financiero, su necesidad, importancia, utilidad y aplicabilidad en su entidad. Precisamos de usted la mayor cantidad de datos, cooperación, la honestidad en sus respuestas que den posibilidades a la presente investigación de justificar la propuesta.

Nombre. _____ Cargo _____

Nivel cultural _____ Profesión _____

Preguntas:

1. ¿Cómo considera los niveles de productividad alcanzados por la CPA?
2. ¿Cómo tiene establecida la CPA el análisis de la productividad del trabajo?
3. ¿ Como influye la organización del trabajo y especialmente la utilización de la misma en la productividad?
4. ¿Cómo cataloga los rendimientos productivos de la CPA?
5. ¿Qué factores favorecen el crecimiento de los rendimientos agrícolas?
6. ¿Qué factores actúan contrarios al crecimiento de los rendimientos agrícolas?
8. ¿Cómo evalúa el aprovechamiento de la jornada laboral?
9. ¿Considera que los trabajadores se sienten estimulados para lograr el máximo rendimiento? Fundamente
10. ¿ Cuáles son los principales mecanismos de estimulación al trabajo aplicados?
11. ¿Cómo repercuten los fondos sociales y la actividad social de la CPA en los resultados productivos?
12. ¿Cómo se trabaja el problema de los costos a nivel de CPA y brigada?

13. ¿Qué tratamiento se le da al tema de la productividad del trabajo en las Asambleas General?

Anexo No. 6

Guía para la revisión de documentos.

Objetivo:

- Analizar la profundidad con que se tratan en los informes presentados la productividad del trabajo.

Guía:

- 1- Análisis de Actas de la Junta Directiva.
- 2- Revisión de Estados Financieros y documentos a través de los cuales se efectúa el análisis de la productividad del trabajo.

Anexo No. 7
Estado de Resultado

Estado de Gastos, Costos y Resultados del 2010		CPA ARAMIS PEREZ	
Concepto	Año		%
	2009	2010	
Materias Primas y materiales	189175	152849	81
Combustible	38290	24658	64
Energía	16061	27388	171
Anticipo a Cooperativista	196552	241434	123
Salarios	470735	191217	41
Seguridad social	55491	54095	97
Otros Gastos Monetarios			
Total de Gastos	966304	691641	72
Ingresos	1541122	1463173	95
Costos	1055515	830746	79
Costo por peso	0.68	0.57	83
Ganancia Total	485607	632427	130
Menos: Impuestos/Utilidades	22151	14609	66
Resultado después del impuesto	463456	617818	133
Distirubución de utilidades			
Fondo de Medios Básicos y Rotación	46345	30891	
Fondo Seguridad Social		30890	70
Fondo Sociocultural	46346	61782	70
Fondo de Contingencia	46346	61782	70
Utilidades a repartir	324419	432472	133
Utilidad por peso de anticipo	1.43	1.79	125
Jornadas trabajadas	20160	20250	100
Días trabajados	332	333	100
Anticipo promedio	2188	2195	100
Utilidades promedio	3345	3932	118

Ingreso promedio	5685	6126	108
Autoconsumo promedio	2590	2620	101
Ingreso promedio diario	17.12	18.40	107