

UNIVERSIDAD DE SANCTI SPIRITUS
JOSÉ MARTI PÉREZ
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS.

TRABAJO DE DIPLOMA

TÍTULO: Evaluación económico del comportamiento de los indicadores de Trabajo y Salarios en Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico Material.

Autora: Raquel Irene Gómez Cepeda

Tutor: Msc. Irenio Curbelo Tribicio

CURSO: 2010-2011

Dedicatoria

Agradecimiento

Contenido	Páginas
Resumen	
Introducción	1
Capítulo I Fundamentación Teórica.	12
Capítulo II Propuestas de Análisis económico del comportamiento de los indicadores de trabajo, salario y estimulación en Empresa provincial de abastecimiento técnico de Sancti Spíritus:	29
2.1 Características generales de la Dirección Territorial de ETECSA en Sancti Spíritus.	33
2.1.1 Particularidades de la Entidad de la Dirección Territorial de ETECSA en Sancti Spíritus.	34
2.2 Instrumentos para la elaboración del plan de empleo e ingreso	37
2.3 Análisis de la fluctuación de la Fuerza de Trabajo	41
2.4 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la Dirección Territorial de ETECSA en Sancti Spíritus.	48
2.5 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto	54
2.6 Dinámica de la productividad del trabajo	57
Capítulo III Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo y los Salarios en la Dirección Territorial ETECSA SS	60
3.1 Características generales de los sistemas de pagos	60
3.2 Principios básicos para establecer los Sistemas de Pago	65
3.3 Formas y sistemas de pago. Generalidades	66
3.4 Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio	67
3.6 Análisis de la correlación Salario Medio - Productividad	70
Conclusiones	71
Recomendaciones	72
Referencias bibliográficas	73
Bibliografía	74
Anexos	77

Resumen

El siguiente trabajo Evaluación económico del comportamiento de los indicadores de Trabajo y Salarios en Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico Material, tuvo como propósito la aplicación de instrumentos de análisis económico en la Organización del Trabajo y en particular la categoría Trabajo y Salario, mediante la realización de un procedimiento que permitió medir de forma eficiente el empleo de recurso. El estudio se comenzó con una revisión bibliográfica abordando desde los clásicos hasta los momentos actuales, donde se abordó la productividad del trabajo y los factores que influyen sobre el mismo, la organización del trabajo, así como las formas de pago que se manejan según las concepciones más modernas que se aplican en las empresas cubanas. En el Capítulo 2 se caracterizó a la empresa objeto de la investigación, así como los diferentes métodos de medición de la productividad del trabajo, el Valor Agregado Bruto y las variaciones en el Fondo de Salario y la correlación productividad- salario medio. En el Capítulo 3 se aplicaron todos los métodos de análisis propuestos, demostrándose las enormes reservas de aprovechamiento de la fuerza de trabajo con que dispone la empresa. Del estudio y análisis se arribaron a conclusiones muy importantes, dándose a conocer una serie de recomendaciones que con su aplicación se podrá dar cumplimiento a los Lineamientos Económicos al VI Congreso del PCC, así como recordar lo planteado por el Comandante en Jefe Fidel Castro en el V Congreso del PCC” El hombre tiene más virtudes que lo que se imagina, y nuestro deber es descubrirlas, estimularlas, desarrollarlas en el trabajo

INTRODUCCION:

En los momentos actuales de la economía de nuestro país es fundamental conjuntamente con el incremento económico y el control de los recursos que se apliquen adecuados instrumentos de análisis económicos en el empleo de la fuerza de trabajo y su adecuada remuneración, teniendo en cuenta que es el capital humano el recurso fundamental con que cuenta toda organización económica y social.

Esta premisa ha sido comprendida muy claramente por la dirección de la revolución y el estado, dejando constancia en las diferentes resoluciones y documentos que se han emitido al respecto para incidir en los indicadores de empleo e ingresos que propicien una mayor eficiencia en la utilización de la fuerza de trabajo, y que su retribución se corresponda con el trabajo.

Por lo que consideramos como un tema de mucha importancia establecer un procedimiento de análisis que permita medir los efectos que tiene la fluctuación de la fuerza de trabajo y el aprovechamiento de la jornada laboral real en la productividad del trabajo y el salario pagado. Para lo cual es muy importante el indicador Valor Creado.

La necesidad de elevar la eficiencia económica a partir de la introducción de nuevas formas de organización de la producción aparece entre los principales objetivos a alcanzar por las variantes de organización y redimensionamiento empresarial, aprobado en el V Congreso del PCC, que en su informe central a ese trascendental evento se señala: Todos los esfuerzos tienen que conducir al incremento sostenido de la productividad del trabajo a la par que aseguremos el pleno de los recursos laborales a la reducción de los costos y el aumento de la rentabilidad de las entidades económicas, en suma, a la eficiencia. Conocer en que situación se encuentran y con que se cuenta para mejorar no es

suficiente, sin una proyección eficiente hacia el futuro las empresas cubanas van camino a la nada con los instrumentos en las manos. De aquí se deriva la necesidad de la planificación y la organización de los procesos internos de la empresa. Nuestro país se encuentra trabajando en la recuperación de su economía, donde se impone el empleo de técnicas de gestión empresarial adecuadas a las condiciones concretas de su entorno, considerándose la necesidad de aplicar el proceso de perfeccionamiento en cada eslabón productivo, el cual tendrá como eje central el logro de la eficiencia en las nuevas condiciones. Por lo que se hace necesario continuar el mejoramiento y transformación en los mecanismos económicos, con el objetivo de influenciar la instrumentación de técnicas que faciliten el empleo de la fuerza de trabajo y los salarios en función de las proyecciones a corto y largo plazo que tienen lugar en el medio económico-productivo. Estas favorecerán la correcta aplicación de los sistemas de pago en la planeación, control y análisis de la gestión, pasando a ser el arma para actuar sobre la producción en sentido inmediato, convirtiéndose en una herramienta de dirección para la toma de decisiones y el vehículo que posibilita proyectar el futuro de las empresas.

El accionar del estado cubano se basa en los principios y leyes económicas que rigen en la etapa de construcción del socialismo, haciendo coincidir en general, los intereses individuales de los trabajadores con el interés social, utilizando las motivaciones materiales y morales para dirigir la fuerza de trabajo hacia sectores de la economía y regiones del país donde sea mas necesario el desarrollo económico.

Vincular el salario a los resultados constituye un reto para las direcciones de las empresas debido a la diversidad de formas de pago que aplican actualmente en todo el país en cualquier rama de la economía nacional, el más poderoso instrumento para asegurar y estimular el incremento de la productividad de los trabajadores es la calificación de estos y el interés material por los resultados de su actividad laboral lo constituye el pago según la calidad y cantidad del trabajo aportado, lo cual no es más que el principio de distribución socialista enunciado por Marx: "De cada cual según su capacidad,

a cada cual según su trabajo.” buscar una favorable correlación entre la productividad y el salario medio debe ser el objetivo.

La remuneración al trabajo y la estimulación del sobre cumplimiento es tareas que se reflejan en una influencia directa para asegurar un rápido y sostenido crecimiento de la Productividad del Trabajo. Elemento que las nuevas transformaciones hay que necesariamente que planificar.

La estimulación moral y material dentro de las empresas desarrolla la motivación elemento a tener en cuenta en la nueva forma de gestión y de dirección de la economía nacional.

Respecto a esta categoría el Compañero Fidel Castro expresó:

... “Junto al estímulo moral hay que usar también el estímulo material. Sin abusar ni de uno ni de otro, porque lo primero nos llevaría al idealismo y lo segundo al desarrollo del egoísmo individual “...

La necesidad de planificar de manera sostenida no solo el salario sino también la estimulación hacen que se eleve la disciplina, el nivel de motivación, eliminando el igualitarismo en los mecanismos de distribución y redistribución del ingreso.

El insuficiente uso de procedimientos o métodos para estudiar el aprovechamiento de la fuerza de trabajo y su remuneración no tiene en las empresas cubanas actual el papel preponderante que todos necesitamos. Es debido a esto que centraremos nuestra investigación en analizar y valorar el procedimiento que permite determinar el pago correcto según el Valor Agregado Bruto y su incidencia en la elevación de la productividad del trabajo y en la reducción de los costos, para alcanzar estabilidad en la eficiencia empresarial.

Problema de Investigación:

El insuficiente empleo de los instrumentos del análisis económico dificulta la planificación y organización de la fuerza de trabajo y los salarios e inciden en los indicadores económicos de la entidad objeto de análisis.

Objetivos de la Investigación:

General:

Evaluar el comportamiento de los indicadores de Trabajo y Salarios a partir del empleo de las técnicas e instrumentos del análisis económico propuestas.

Específicos:

1. Realizar un estudio sobre los fundamentos teóricos de la temática abordada
- 2 Caracterizar la Organización del Trabajo y su aplicación en la economía cubana..
3. Caracterizar los Sistemas de Pagos que se aplican en la Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico .
4. Proponer métodos y técnicas del análisis económico para evaluar los indicadores de Trabajo y Salarios.
5. Evaluar las causas de las variaciones de los indicadores a partir de las instrumentos propuestos

Hipótesis:

Si se emplean los instrumentos del análisis económicos propuestos en la planificación y empleo de la fuerza de trabajo y los salarios se conocerán las causas y efectos de las variaciones de los indicadores de la categoría analizada. |

Métodos:

- Método dialéctico e histórico.

- Método comparativo.
- Método de índice.

Técnicas aplicadas

- Entrevistas a expertos.
- Revisión de documentos..
- Observación de los Procesos.

Resultados esperados:

- ❖ Identificación de las principales dificultades que afectan la eficiencia económica en el empleo de la Fuerza de Trabajo y los Salarios
- ❖ Perfeccionar la planificación de la fuerza de trabajo y los salarios.
- ❖ Evaluación de los factores que influyen en la productividad del trabajo sobre la base del Valor Agregado Bruto.
- ❖ Proponer instrumentos de análisis económico para su empleo en la Dirección de Recursos Humanos de la entidad objeto de la investigación

Capítulo 1. Fundamentación Teórica.

La conducción de la economía a través del sistema de planificación otorga mayores facultades, en los marcos del plan, a las empresas, e impulsar con efectividad la iniciativa de los territorios para potenciar de manera sostenible su desarrollo económico.

En Cuba la política económica se rige por una nueva etapa que tiene como principio vencer las dificultades y preservar las conquistas de la revolución, y que en la actualización del modelo económico, primará la planificación y no el mercado, donde el trabajo es a la vez un derecho y un deber, motivo de realización personal para cada ciudadano, y deberá ser remunerado conforme a su cantidad y calidad.

El análisis económico se basa en la utilización de fuentes de información que aportan datos sobre el pasado y el presente de una empresa, permitiendo hacer previsiones sobre el futuro de la misma, estas fuentes de información son los Informes estadísticos y de planificación.

Estos Informes son el resultado final de una compleja interacción de la teoría y la práctica contable con varias influencias socioeconómicas, políticas y legales, las cuales tienen como propósito fundamental ayudar a quienes toman decisiones en la evaluación de la situación financiera, la rentabilidad y las perspectivas de un negocio.

Los métodos de análisis económicos se comienzan a introducir en Cuba en la década del 60, cuando el Comandante Ernesto Che Guevara dirigía el Ministerio de la Industria Básica, en ese periodo organiza la Actividad Económica para sus Empresas.

En el año 1964 el Che en una competencia publica señalaba: "... Los controles empiezan en la base estadística suficientemente digna de confianza para sentir la seguridad de que todos los datos que se manejan son exactos, así como el habito de trabajar con el dato estadístico, saber utilizarlo, que no sea una cifra fría como es para la mayoría de los administradores de hoy, salvo quizás un dato de la Producción, sino que es una cifra que encierra toda una serie de secretos que hay que debelar detrás de ella, aprender a interpretar estos secretos es un trabajo de hoy.

El análisis Financiero se efectúa para conocer la salud de una empresa, medir y evaluar sus riesgos operativos, tomándose las decisiones adecuadas si se manifiesta en el mismo alguna inestabilidad existente o posible, además se considera un medio para el control de los recursos y a su vez para evaluar la situación financiera en que se encuentra la empresa.

El análisis económico-financiero es un medio infalible para el control de los recursos económicos y financieros con la vista a la toma de decisiones efectivas ya que el objetivo del mismo consiste en examinar y evaluar la eficiencia de una actividad económica determinada.

El panorama que se empieza a apreciar actualmente y en su futuro predecible, muestra la necesidad de aplicar métodos y técnicas del análisis económico financiero que unido al grado de autonomía que deben ir garantizando las empresas les proporcionara a los directores lograr controles económicos ágiles que facilite la toma de decisiones oportuna con vista a alcanzar la eficiencia empresarial.

La eficiencia económica elevar la eficiencia empresarial a partir de la introducción de nuevas formas de organización de la producción. Se hace necesario conocer los principales desequilibrios que se presentan ante la disponibilidad y las necesidades de la fuerza de trabajo y, consecuentemente, establecer medidas que permitan el perfeccionamiento de su utilización

La productividad del trabajo es un factor clave para elevar la eficiencia y la eficacia; es una consecuencia del proceso de trabajo y de la combinación de sus elementos, y en ella el hombre ocupa el lugar central. En la misma influyen la organización social del proceso de producción, las condiciones naturales, el nivel de progreso de la ciencia y su aplicación.

Por ello cuando Marx se refiere al incremento de la capacidad productiva (léase productividad del trabajo) lo relaciona con "... 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". (Marx, C; 1973:18-19)

La productividad del trabajo tiene en cuenta no solo la mayor producción de bienes en una 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.

El indicador de productividad, por sí solo, dice poco. Para que este aporte una información útil se debe comparar la productividad obtenida en determinado período con la alcanzada en períodos anteriores, o con la productividad de otras empresas de similares características así como su relación con el salario medio.

Engels en sus estudios expresaba que: "... en la historia de la Humanidad, los agentes son todos los hombres dotados de conciencia, que actúan motivados por la reflexión o la pasión, persiguiendo determinados fines; aquí, nada acaece sin una intención consciente, sin un fin deseado ". Si este es el papel del hombre, que hace y dirige el proceso de la producción mediante su trabajo vivo, es fácil inferir que es de suma importancia garantizar la organización del trabajo del hombre en el proceso de producción de la Empresa Industrial. (Engels, F; 1957:705)

La productividad, al decir de Lenin, es el factor decisivo para el triunfo del nuevo régimen social.

Lenin pensaba que en toda Revolución Socialista, después de haber resuelto el problema de la conquista del poder del proletariado, se iba planteando una tarea esencial: la de aumentar la productividad del trabajo y darle al trabajo una organización superior. Señalaba que "... la productividad del trabajo es, en última instancia, lo más decisivo para el triunfo del nuevo régimen social. El capitalismo consiguió una productividad del trabajo desconocida bajo el feudalismo. El capitalismo podrá ser y será definitivamente derrotado porque el socialismo logra una nueva productividad mucha más alta". (Lenin, I; 1960:21)

En tal sentido la denominación de la propiedad socialista sobre los medios de producción condiciona el crecimiento invariable de la productividad del trabajo social; cuanto más elevada es la productividad social del trabajo, tanto mayor es el Producto Interno Bruto, tanto más íntegramente se asegura el bienestar y el desarrollo universal de los miembros de la sociedad. Estos objetivos de causa y efecto constituyen la ley del crecimiento invariable de la productividad del trabajo social en la sociedad socialista.

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

La elevación de la productividad social y la eficiencia de la producción es la fuente principal del crecimiento del producto global de la sociedad. Al estudiar el efecto del trabajo social sobre los factores de producción. Rumiantsev señala que "varias causas multiplican el carácter particularmente imperativo del problema de elevar la productividad del trabajo; la agravación del problema de reserva de mano de obra; el encarecimiento de la energía y las materias primas; el aumento de los gastos en protección del medio ambiente y la necesidad de impulsar la infraestructura." (Rumiantsev, V; 1980; 655)

Carlos Marx en el *Capital* señala que: "La capacidad productiva del trabajo depende de una serie de factores, entre los cuales se encuentran el grado medio de destreza del obrero, el nivel de progreso de la ciencia y de sus

aplicaciones, la organización social del proceso de producción, el volumen y la eficacia de los medios de producción y las condiciones naturales “. (Marx, C; 1973:13-14)

A partir de las palabras de Marx, los factores para el aumento de la productividad atendiendo a su naturaleza pueden ser agrupados así:

- Factores de carácter natural.
- Factores dependientes del nivel de desarrollo de los medios de producción (calidad y cantidad de los medios y objetos de trabajo), comúnmente denominados técnicos -materiales.
- Factores relacionados con la mejor utilización de los recursos humanos, o factores económicos- sociales.

La opinión de la autora de este trabajo concuerda con que el rendimiento del trabajo vivo esta reflejado en la ley del crecimiento de la productividad del trabajo, por que solo el rendimiento posee la capacidad de producir, de crear nuevos valores de uso. El desarrollo y la economía de medios de producción ejercen Influencia sobre el nivel y la dinámica de la productividad del trabajo, pero esta Influencia está mediada por la acción del hombre.

Por lo que en síntesis, los clásicos del Marxismo-Leninismo plantean que el crecimiento de la productividad del trabajo significa ahorro del trabajo social en la creación de la unidad del producto, es decir, no solo la reducción de los gastos de trabajo vivo, sino, también, de trabajo materializado. El crecimiento de la productividad es al mismo tiempo, una función del trabajo vivo, concreto. Por eso el aumento de la productividad del trabajo no constituye una simple economía de trabajo, sino que representa un nexo entre los factores del trabajo que se traduce en una disminución de la suma de los gastos de trabajo y en variaciones en la estructura de dichos gastos. La esencia de la ley del crecimiento de la productividad del trabajo consiste en que los gastos de producción descienden constantemente y el trabajo vivo se hace cada vez más productivo.

En los momentos actuales donde prima la transformación económica , las empresas de éxito se destacan por los valores que conforman una filosofía organizacional bien delimitada o expresada, orientada a sistemas de trabajo participativos, donde la consideración del factor humano y sus comportamientos superan la atención del hombre mecanizado y evaluado por las funciones a él asignadas.

García plantea que: “El aumento de la productividad del trabajo requerido por esta era de la competitividad, solo se logra a través de:

Identificación de las personas con el proyecto empresarial. Con su presencia, es el personal o los recursos humanos en la tecnología de las tareas que abarca a equipos y materiales y el procedimiento de organización que entendiéndola así sería el sistema de trabajo sin el cual no tendría razón la Gestión de Recursos Humanos.” (García;1999:52)

Son necesarias estas aclaraciones pues es cierto que la organización del trabajo, como actividad de Gestión de Recursos Humanos, se ha centrado en el interior de la empresa, descuidando la cadena de aprovisionamiento, implicados y condicionados por la organización de la producción.

El factor humano en la producción es un tema muy debatido a todos los niveles, desde empresas, uniones de empresas, regiones y países. Para Bueno “ La Gestión de Recursos Humanos (GRH) en la empresa va orientada hacia la consecución de una máxima productividad. La productividad es la relación existente entre la producción obtenida y los recursos o factores de carácter general tales como terreno de la empresa, amplitud del mercado sobre el que opera, grado de capacitación de la empresa (volumen de capital empleado por trabajador), organización y disposición del personal hacia la empresa. Además, existen otros factores externos a la empresa como pueden ser: dificultades administrativas, régimen fiscal y régimen laboral. En suma, la productividad no reside en un sector concreto de la empresa, sino que es la resultante de todas sus actividades industriales, comerciales, administrativas y financieras (Bueno, E; 1995:452-466).

Además de lo planteado anteriormente la normación del trabajo es el elemento resumen que permite el establecimiento del deber socio-laboral del trabajador, contribuye al mejoramiento de la organización del trabajo, al incremento de la productividad, a la organización de los salarios y a fijar bases firmes para la planificación del trabajo y la producción.

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

La medición de la productividad permite lograr su mejora. Su importancia radica en que:

- ✓ provee una base de datos para establecer metas de crecimiento y define objetivos de mejora y desarrollo;
- ✓ ayuda a conocer problemas en el proceso de producción (técnico organizativos, de capacitación, de seguridad y medio ambiente, etc);
- ✓ constituye una herramienta de aprendizaje, participación y motivación para los trabajadores;
- ✓ puede usarse como una forma para medir el desempeño;
- ✓ contribuye a la toma de decisiones más precisas.

Cuando se habla de productividad no solo está referida al nivel de la empresa, sino a la que debe lograr cada trabajador en su puesto de trabajo, brigada, planta; y donde no es posible calcular el Valor Agregado Bruto, la productividad puede medirse en unidades físicas, en horas de trabajo y cumplimiento de coeficientes de disponibilidad técnica, entre otras.

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 y organizaciones sindicales) tengan una clara conciencia de por qué el incremento de la productividad es importante para el país, la empresa y el colectivo.

El mecanismo salarial es una manera fundamental para el desarrollo sostenible de la productividad pero es impostergable revertir la tendencia de enfocar esto como el único elemento que incrementa la productividad, sin considerar 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, teniendo en cuenta, que ahí es precisamente donde se encuentran las principales reservas en cada empresa del país.

La planificación y 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.

Para poder hablar de productividad y de su incidencia en la economía de la empresa es necesario analizarla y valorarla. El diagnóstico de la productividad constituye la principal fuente de detección de los problemas y de sus interrelaciones que frenan la productividad de la empresa. Permite comparar sus propios resultados de períodos anteriores con los actuales y con los de empresas similares. Los resultados serán siempre evaluados con los trabajadores y la organización de base sindical en aras de resolver los problemas evidenciados y trazar las medidas para resolver los problemas identificados.

Lleva implícita la medición de los resultados a través de indicadores económicos y de los factores que afectan la productividad mediante la respuesta a preguntas concretas.

Los resultados del diagnóstico permiten identificar problemas, definir sus causas y proyectar las medidas para su solución, las que estarán dirigidas al incremento de la productividad a corto y mediano plazo.

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.

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.

Los medios de trabajo

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

Son los referidos al almacenaje y manipulación de las materias primas y materiales, debiéndose analizar en qué medida estas actividades cumplen su cometido. Se estudiará la organización interna de los almacenes, la forma en que se garantiza la conservación de los productos, el control de las entradas y salidas, etc.

El salario con todos los elementos que lo integran influye directamente en el capital humano, en la sociedad y por ende en la productividad.

Los elementos que integran el salario son los siguientes:

- ❖ Pagos por complejidad y responsabilidad.
- ❖ Pagos adicionales por labor en condiciones laborales anormales de trabajo.
- ❖ Pagos adicionales aprobados por el Gobierno por concepto de antigüedad, coeficiente de interés económico social y otros de similar naturaleza.
- ❖ Incrementos salariales por la aplicación de sistemas de estimulación.
- ❖ Incrementos salariales por el sobre cumplimiento de las normas de trabajo.

Para que cada trabajador pueda recibir el salario de acuerdo con la cantidad y la calidad del trabajo gastado por él, es indispensable la existencia de determinada organización del salario.

La ley de distribución por el trabajo regula correctamente la correlación de las magnitudes del salario; en esto se manifiesta su papel determinante en la organización del pago por el trabajo. Al mismo tiempo en el salario ejercen su acción indirecta, pero evidentemente, otras leyes económicas.

Cuando se examina el salario como fuente del bienestar material de los trabajadores, influyen en él la Ley económica fundamental del Socialismo y la Ley de recuperación de los gastos de fuerza de trabajo. Como medio de estimulación de altos resultados de producción, el salario experimenta la acción de las leyes del desarrollo planificado proporcional de la economía nacional, del aumento constante de la productividad del trabajo y de la ley del valor.

En Cuba el sistema de salarios es único en todos los sectores de la economía, el cual se compone de cuatro elementos básicos:

- ❖ **Escala:** es el elemento mediante el cual se fijan los diferentes grados de complejidad de los trabajos que se realizan al nivel de toda la economía nacional.

El problema de la distribución está directamente relacionado con la organización del salario. En el Socialismo cada miembro de la sociedad tiene derecho a la remuneración de su trabajo de acuerdo con la calidad y cantidad de este y cada persona apta para el trabajo debe trabajar según su capacidad. El principio socialista de pagar a cada cual según su calidad y cantidad de trabajo, parte de la valoración de la calidad y cantidad de trabajo.

La escala es el elemento mediante el cual se fijan los diferentes grados de complejidad de los trabajos que se realizan al nivel de toda la economía y se establece la relación cuantitativa que existe entre estos. Se puede decir que así como el metro es el patrón mediante el cual se determina la longitud de un objeto, la escala es el patrón que sirve de base para comparar las complejidades de los trabajos a ejecutar conforme a su complejidad.

Calificadores: son los que clasifican los distintos puestos de trabajo, situándolos en los grupos de escala según su calificación, por lo que sirven para la evaluación correcta de la calificación de los trabajos y para elaborar los programas de preparación y elevación de la calificación de los trabajadores. Elementos que lo integran:

- ❖ la descripción de las ocupaciones o cargos que expresen el contenido de trabajo y el grupo de complejidad de la escala salarial que le corresponde a cada una de ellas;
- ❖ el índice alfabético de las ocupaciones que señala el grupo de calificación y la página en que se encuentra cada ocupación en el calificador;
- ❖ la disposición legal aprobatoria que contiene en su parte normativa las nomenclaturas de las ocupaciones o cargos por orden alfabético, los grupos de calificación que les corresponde y los demás aspectos legales para su aplicación.

Las tarifas: son el elemento del sistema salarial mediante el cual se determina la cantidad de dinero que el trabajador debe recibir en una unidad de tiempo por ejecutar una labor determinada, estando su nivel general condicionado por las posibilidades económicas que el país tenga en cada momento.

La tarifa determina la magnitud absoluta de la remuneración del trabajo por una unidad de tiempo de todas las categorías de los trabajadores, puede ser horaria, diaria y mensual. Las tarifas sirven como medio para regular y diferenciar los niveles salariales de las ocupaciones en dependencia de su complejidad y de las condiciones en que se desarrollan.

Tipos de tarifas:

- ❖ Tarifas de escala.

- ❖ Tarifa básica.

Formas de pago: son el elemento del sistema salarial mediante el cual se fija la retribución que el trabajador debe recibir en dependencia de la ejecución de una labor dada midiéndose esta por el tiempo invertido o por los resultados de la fuerza labora.

- ❖ A tiempo: Es utilizada cuando no es posible normar el trabajo o no resulte factible hacerlo. El trabajador recibe su salario en correspondencia con la tarifa horaria del cargo y con el tiempo realmente trabajado.
- ❖ A rendimiento: Se emplea cuando se puedan determinar los gastos de trabajo o cuantificar el resultado del mismo a través de normas de trabajo específicas y su monto estará en correspondencia con la cantidad de trabajo realizada.

Para Tablado “Los asuntos relacionados con el salario, la organización, la normación del trabajo y las formas de pago son aspectos de fundamental importancia en la conjunta de todos los elementos que intervienen en la economía. Por ello, refleja todo el proceso emprendido por el Comandante Che Guevara desde 1962 apoyándose en el Ministerio de Industrias, el Ministerio de Trabajo, íntimamente vinculado a la creación de un sistema salarial , que debía propender a estimular a los obreros y a elevar su nivel cultural y técnico y de este modo , incrementar el desarrollo de nuestro país. (Tablado, C1987:125-129)

Los elementos componentes del sistema elaborado bajo la dirección del Che se pueden resumir en los puntos siguientes: la escala salarial, los calificadores e ocupación, las tarifas, las normas del trabajo, así como las formas y sistemas de pago. Pensaba que el sistema salarial a implantar debía estar acorde con el sistema de organización y normación del trabajo, y a su vez constituir uno de los planes fundamentales en que se asentará este último. Con la escala salarial se introducía y sentaba el principio de distribución socialista con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo, al establecer los distintos grados de complejidad de los servicios para todo el país.

PRINCIPIOS PARA LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PAGO

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, de 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, en relación con el 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.

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.

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.

Tanto en los sistemas de pago por indicadores generales y de eficiencia y en los sistemas de pago por indicadores específicos debe existir la medición de los indicadores y aportes a los siguientes niveles:

- ❖ A nivel general de la entidad (generales y de eficiencia) o de la subdivisión estructural (específicos). A estos fines se definen los indicadores formadores (determinan el monto de salario que se forma) y los indicadores condicionantes (su incumplimiento limita total o parcialmente el pago del monto de salario formado por encima del salario fijo).
- ❖ A nivel de Área. Para ello deben definirse las condicionantes específicas por cada una de las áreas componentes, de forma tal que no todas reciban, en la misma magnitud, el monto global formado, sino que sean penalizadas aquellas que incumplieron sus obligaciones específicas. Por ejemplo, aunque se haya cumplido a nivel de entidad el índice de consumo energético, no deben recibir igual monto de salario aquellas áreas que cumplieron su índice específico que aquellas que lo incumplieron.
- ❖ A nivel individual. La obtención del monto de salario por encima del salario fijo tiene que estar en proporción directa con el aporte individual de cada trabajador al resultado global y del área. Para ello deben aplicarse mecanismos de evaluación del resultado individual, tales como el coeficiente de participación laboral, que tengan en cuenta la valoración del cumplimiento del plan o tarea individual, la disciplina laboral, la calidad del trabajo, el cumplimiento de los requerimientos tecnológicos y de seguridad industrial, el uso y cuidado de recursos, instrumentos y herramientas en el trabajo y otros factores que pueden llevar a penalizar parcial o totalmente (obtención de CPL = 0) a aquellos trabajadores cuyo aporte fue nulo o

que, incluso, obstaculizaron la obtención de resultados globales superiores.

Para lograr incrementos sostenidos de la productividad del trabajo en correspondencia con los indicadores económicos del país, es necesario fortalecer el papel de la organización del trabajo como la base sobre la cual se sustente la aplicación del Modelo de Gestión de los Recursos Humanos en cada entidad.

Los factores que llevan implícito el aumento de la productividad del trabajo están divididos en dos grupos:

- Los técnico - materiales.
- Los económicos – sociales.

Cada miembro de la sociedad está interesado en el aumento del salario, pero al mismo tiempo el salario representa un elemento de peso considerable en el costo de producción y por esta razón los intereses de las Empresas y de la economía es la disminución de los costos de producción. La solución a esta contradicción basada en la reducción de los costos por concepto de salarios de los trabajadores se lograría con el crecimiento preferente de la productividad en relación con el crecimiento del salario medio.

Según la Resolución No. 8/2005 del MTSS, se establece el Reglamento General sobre relaciones laborales

En la Resolución No. 26/2006 se establece el Reglamento General sobre la organización del trabajo, que tiene como objetivo las instrumentaciones jurídicas de las medidas para lograr la máxima efectividad del trabajo, con la aplicación de la organización del trabajo como vía esencial que contribuye al incremento sostenido de la productividad para elevar la eficiencia y eficacia de los procesos de trabajo, a través del aumento de la producción o los servicios, la reducción de los gastos de trabajo innecesarios y de los costos, así como la elevación de la calidad.

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

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

Mediante el acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 12 de Enero del 2006, se estableció la Resolución No. 29/2006, sobre el Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales, esta resolución está dividida en nueve capítulos:

Cumpliendo el mandato del decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 22 de Noviembre del 2005 de proceder a la aplicación de los incrementos salariales pendientes, se estableció la Resolución No. 30/2005, que abarca en su esencia para todas las categorías ocupacionales la escala salarial única.

La Resolución No. 39/2004 establece el Reglamento de las formas y sistemas de pago del salario. Tiene como objetivo establecer una política única en relación con las formas y sistemas de pago para todas las entidades del país.

Según la Resolución No. 36/2010 del MTSS, se establece el Reglamento sobre la elaboración, presentación, aprobación y control de las plantillas de cargos..

Según la Resolución No. 35/2010 del MTSS, se establece el Reglamento sobre el tratamiento laboral y salarial aplicable a los trabajadores disponibles e interruptor.

Capítulo II propuestas de Análisis económico del comportamiento de los indicadores de trabajo, salario y estimulación en Empresa provincial de abastecimiento técnico de Sancti Spíritus:

2.1 Características Generales de la Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico Material de Sancti Spíritus:

La Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico Material de Sancti Spíritus, creada por el 10 de noviembre de 1976, la cual es una empresa comercializadora de materiales de la construcción que se subordina directamente al consejo de la administración de la provincia, está ubicada en 5ta del este e/ Francisco Espinosa y Avenida Soviética en la ciudad cabecera provincial.

Esta entidad para el desarrollo de sus funciones presenta una estructura organizada compuesta por seis almacenes, las oficinas de la dirección general, recursos humanos y contabilidad y finanzas, cuenta con una plantilla de 76 trabajadores y fue autorizada a iniciar el proceso de Perfeccionamiento Empresarial en junio del 2003, que su objetivo primordial se enmarca en el perfeccionamiento de su Sistema de Dirección y Gestión Empresarial.

La **misión** que tiene la Empresa es:

Prestar servicios comerciales de forma mayorista de materiales y elementos de la construcción, almacenaje a empresas mixtas, asociaciones económicas internacionales y a empresas extranjeras, parqueos de autos o equipos, de comedor, servicios gastronómicos a nuestros trabajadores, alquiler de locales todo esto en moneda nacional y en ambas monedas la prestación de servicio

comerciales de forma mayorista de recursos materiales, la transportación de estas mercancías, de soldadura, chapistería, pintura, mantenimiento y reparación de vehículos ligeros, etc, con eficiencia y calidad demostrando la confiabilidad con alto sentido de pertenencia y una capacidad técnico profesional, logrando así el reconocimiento de nuestros clientes dentro y fuera de la provincia.

Se establece como **visión** en:

Ser líderes en la comercialización de forma mayorista y transportación de materiales y elementos de la construcción a los distintos organismos, así como la prestación de algunos servicios en el taller automotor, el alquiler de almacenaje todo esto en ambas monedas, siendo competitivo, contando con el colectivo altamente calificado y logra la excelencia en la gestión, manteniendo el Perfeccionamiento Empresarial.

La empresa tiene como **política** el logro del cumplimiento de la Misión y el Objeto, la entidad cuenta con una Dirección y trabajadores consiente del contexto histórico en que se desarrolla el trabajo e identificado con la visión, que poseen los recursos esenciales, así como las condiciones que proporcionan el cumplimiento de sus Objetivos.

El objeto social aprobado por la economía y planificación:

- Comercializar de forma mayorista materiales de construcción y elementos de la construcción en pesos cubanos y pesos convertibles, según nomenclatura aprobada por el Ministro de Comercio Interior.
- Comercializar de forma mayorista productos ociosos o de lento movimiento en pesos cubanos.
- Brindar servicios de transportación de las cargas que comercializa en pesos cubanos y pesos convertibles.
- Prestar servicios de transportación de las cargas, teniendo en cuenta las regulaciones establecidas por el Ministerio de Transporte en pesos cubano.

- Prestar servicios de chapistería, pintura, mantenimiento y reparación de vehículos ligeros en pesos cubanos y pesos convertibles.
- Prestar servicio de comedor y cafetería a sus trabajadores en pesos cubanos.
- Brindar servicios de parqueo en pesos cubanos.

Instrumentos para la elaboración del Plan de Empleo e Ingreso:

El Ministerio de Economía y Planificación estableció la propuesta de cifras directivas para el plan 2010 y la proyección del 2011, el cual debe estar en correspondencia con la Resolución Económica del V Congreso, en la que se plantea que la eficiencia es el objetivo central de la política económica, el análisis de la productividad del trabajo será el punto de partida en la información del plan de empleo e ingresos, debiendo obtenerse el promedio de trabajadores como resultado de la misma, es decir que los aumentos de producción deben obtenerse en la mayor medida posible por el aumento de la eficiencia de la fuerza, así como por una mejor relación entre el incremento del ingreso medio mensual y el de la productividad del trabajo.

Para la planificación de la productividad se tendrán en cuenta los factores que inciden directamente en ella tales como la elevación del nivel técnico de la producción, el perfeccionamiento de la organización del trabajo y la variación del volumen y la estructura de la producción y/o servicios.

El cálculo de la productividad del trabajo, a los fines de su planificación por las entidades, se define como el Valor Agregado Bruto generado por un trabajador.

Se incorpora el indicador Valor Agregado, este es el resultado de deducir a la Producción Bruta, el margen comercial a los ingresos del período que se analice o planifique, el consumo material y los servicios recibidos.

Se reitera que los recursos asociados a la puesta en marcha de nuevas capacidades y a su aplicación se asignaran de acuerdo con el procedimiento establecido en el momento de su puesta en explotación, siempre y cuando los recursos disponibles no permitan su asimilación por esta vía.

En las nuevas medidas salariales que se apliquen aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el autofinanciamiento debe medirse sobre la base de no exceder el gasto de Ingreso por peso de producción, o el costo por peso de producción.

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

Deberá enfatizarse en las variaciones del ingreso medio mensual, explicando las causas que lo motivan.

La productividad del trabajo debe ser superior al real del año anterior, calculada sobre la base del Valor Agregado.

El ingreso monetario por peso de Valor Agregado, debe ser menor a un peso, e inferior al real del año anterior. Su medición es en centavos con tres cifras decimales, teniendo un carácter directivo.

No se aceptaran incrementos del ingreso medio ni de la ocupación sin el debido respaldo productivo.

El incremento porcentual del Ingreso Medio Mensual por trabajador, deberá ser inferior al de la productividad del trabajo, manteniéndose una correlación positiva con relación al estimado 2011 y el real 2010. El ingreso medio por trabajador responderá íntegramente a los resultados productivos.

Que exista relación favorable del salario medio e ingreso medio respecto a la productividad del trabajo.

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

El ingreso monetario del trabajo, como expresión de la retribución al trabajo, y objeto de planificación está conformado por el Fondo de Salario y los otros Ingresos Monetarios; ello obedece a que hoy, aun cuando el salario es la principal fuente de ingreso de los trabajadores, en determinados sectores están presentes otras formas de remuneración que no constituyen salario, - distribución de utilidades, por ciento sobre las ventas en el comercio y la gastronomía, por solo citar ejemplo.-

Se informará el fondo de salario correspondiente a los trabajadores asociados a los niveles de actividad previstas, sin incluir lo concerniente a los trabajadores declarados disponibles mediante resolución, cuyo pago no constituye salario.

Teniendo en cuenta que en la etapa de elaboración del plan, no es posible prever el sobrecumplimiento del plan de producción, ventas o ingresos, así como el ahorro de materiales, energía, etc., no se incluirá en la propuesta de plan el importe de estímulo material en moneda nacional, por concepto de sobrecumplimiento del plan de producción o ahorro, los que solo se consideran en la ejecución real.

En la fundamentación de la propuesta, se analizarán los indicadores de eficiencia, tales como la productividad del trabajo, el ingreso monetario por peso de valor agregado, el gasto de salario por peso de nivel de actividad, el salario medio mensual por trabajador, así como la correlación salario medio e ingreso medio / productividad del trabajador.

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

Para los sectores de industria, Construcción, Comunicaciones y Agropecuario el Valor Agregado se determina como sigue:

$$\left[\begin{array}{c} \text{Valor Agregado} \\ \text{Bruto} \end{array} \right] = \left[\begin{array}{c} \text{Producción Bruta} \end{array} \right] - \left[\begin{array}{cc} \text{Consumo + Servicios} \\ \text{Material Recibidos} \end{array} \right]$$

Dónde:

Producción Bruta: El valor a precio de venta de los productos terminados en el periodo (vendidas o aun almacenadas) + costo de producción en precio; no incluye en este último, las producciones para insumo y los productos intermedios, salvo que ambos tengan un peso significativo en la actividad de la empresa, tanto calculados en la etapa del plan como en el real.

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

Servicios Recibidos: Se consideran todos aquellos que se reciben de terceros, y son determinantes para la producción, o actividad que se desarrolla. Se corresponde con los servicios comprados, y equivale a la sumatoria en todas

las subcuentas otros gastos monetarios en todos los servicios pagados a otras entidades.

En el caso de aquellas entidades que desarrollan más de una actividad (producción, ventas y servicios), el Valor Agregado se determina como la suma del valor asociado a cada una de estas, deduciéndose el consumo material y los servicios recibidos.

Promedio de trabajadores: Se consigna el número de trabajadores que, como promedio, utiliza el centro informante para realizar las tareas correspondientes al plan de producción o servicios durante el periodo que se informa. Su cálculo se realizara en correspondencia con lo que a tal efecto, se determine a través del SIE-N para el 2010 y 2011.

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

Ingreso Monetario del trabajo: Se reflejara la suma del Fondo de Salario, y los otros Ingresos Monetarios.

Fondo de Salario: Comprenderá el ingreso en dinero que reciben los trabajadores (incluidos o no en el registro) en correspondencia con la cantidad y calidad del trabajo aportado por los mismos, incluyendo el descanso retribuido acumulado.

Se consideran en este indicador las siguientes partidas: pagos por tarifas salariales establecidas por la legislación vigente, primas, incrementos de cualquier tipo en tarifas salariales, asignaciones adicionales por ocupar cargo de dirección o jefatura, años de servicio, sobrecumplimiento de normas, plus salarial, horas extras y en días de descanso y feriados, interrupciones por cumplimiento de obligaciones estatales y sociales, y ausencias autorizadas por la legislación vigente y el descanso retribuido.

Además se contemplan los pagos por el trabajo realizado por aquellas fuerzas que aún no están incluidas en el registro del centro informante reciben remuneración por el mismo: trabajadores enviados a estudiar, labores temporales u ocasional en la agricultura, construcción u otras, siempre que el

salario o parte de este corresponda ser pagado por la empresa o unidad presupuestada a la que pertenece, simultaneidad de oficios, salario acumulado por vacaciones anuales, pago en divisas como parte del salario que reciben algunos trabajadores, - considerando la tasa 1X1- estudiantes movilizados durante el periodo de vacaciones, y otras.

Otros ingresos monetarios: Se reflejan en este rubro los ingresos que reciben los trabajadores adicionales a su salario, en moneda nacional, tales como la participación en las utilidades, el por ciento sobre los ingresos proveniente de las ventas en el comercio y la gastronomía, así como otros ingresos no comprendidos en los anteriores, que no constituyen salario.

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

$$PRODUCTIVIDAD \ DEL \ TRABAJO = \frac{VALOR \ AGREGADO \ BRUTO}{PROMEDIO \ DE \ TRABAJADORES}$$

Salario Medio Mensual: Se divide el Fondo de Salario entre el promedio de trabajadores, y el resultado se divide entre la cantidad de meses del período.

En los casos en que dicho fondo este expresado en miles de peso, se multiplica por 1000.

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

Gasto de Salario por peso de nivel de actividad: Resultado de dividir el fondo de salario y el nivel de actividad.

Ingreso Monetario por peso de Valor Agregado: Se calcula dividiendo la magnitud del Indicador Ingreso Monetario entre el Valor Agregado.

En el indicador otros ingresos monetarios se especificara de forma independiente lo que corresponda a Sistemas de Estímulos cuya cuantía se pueda prever; tal es el caso de por ciento sobre ventas, utilidades, entre otros.

De igual forma se argumentaran todas las desviaciones que se presenten al analizar los indicadores de eficiencia de la categoría.

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

Seguidamente plantea la forma de calcular el **Valor Agregado Bruto**:

Esta metodología es para los sectores de la: Industria, Construcción, Agropecuario, Selvicultura (Actividades Productivas) Transporte Marítimo Internacional. Otras actividades productivas, Ciencia y Técnica (Empresas)

(=) Valor Agregado Bruto.

Ventas.

(-) Devoluciones y rebajas en ventas.

(+) Subsidios de productos.

(+) Aumento o (-) Disminución de la Variación por conceptos distintos a la producción terminada. (Valorada a precio de venta).

(-) Disminución o (+) aumento de la variación de los saldos de las cuentas de producción en proceso.

(-) Aumento o (+) Disminución por conceptos distintos a costos y producción de las cuentas de Producción en Proceso.

(-) Saldos de los elementos de Gasto del año registrados en las cuentas de producción en proceso.

. Materias primas y materiales.

. Combustibles.

. Energía.

. Amortización de los gastos diferidos a corto plazo.

. Gastos diferidos a largo plazo, así como los activos fijos intangibles.

. Otros gastos monetarios (excepto gastos en comisión de servicios por estimulación).

2.3 El sistema de pago por resultados por indicadores directos a la producción o prestación de los servicios en la empresa.

Los objetivos que persigue la empresa con este sistema de pago son los siguientes.

- Cumplir y Sobre cumplir los planes de ingresos y ventas del período.
- Lograr superiores aprovechamiento de las capacidades estáticas y del recorrido de los equipos.
- Contribuir al uso racional de los recursos técnicos materiales que requieran los equipos automotores para su óptima explotación y alargamiento de su vida útil.
- Vincular a todos los trabajadores al pago por resultados finales de la producción y los servicios prestados.
- Cumplimiento y sobre cumplimiento del plan de utilidades.

Para dar cumplimiento con la meta trazada están determinados los siguientes indicadores:

1. FORMADORES

Saldo mensual favorable formado del Balance Económico contable de las ventas entregadas en valores (Ingresos) menos gastos totales excepto salario y otros gastos de la fuerza de trabajo.

2. CONDICIONANTES

El salario por resultado creado se distribuirá hasta el límite que no se deteriore el gasto de salario por peso de VAB acumulado.

3. FORMACIÓN DEL SALARIO

El salario a formar se calcula mediante el procedimiento siguiente:

A los ingresos totales (incluye todos los ingresos por la producción facturada de la Unidad Empresarial, aunque no hayan sido cobrados), se les restan los

gastos totales (incluye todos los Gastos de la Unidad Empresarial, **excepto salarios por tiempo real trabajado y otros gastos de la fuerza de trabajo**), a saber:

- Materias primas
- Combustibles y lubricantes
- Energía
- Amortización
- Otros gastos financieros
- Gastos de servicios recibidos
- Otros gastos de la Fuerza de Trabajo.

El saldo 1 es el resultado de los ingresos por la producción facturada menos los gastos (excepto salario y otros gastos de la fuerza de trabajo).

De este saldo 1 se deduce el valor que representa el por ciento de aporte de la unidad organizativa a la empresa.

El fondo formado es igual al saldo 1 menos el aporte a la empresa de las utilidades.

Se deduce también:

14 % Seguridad Social

25 % Impuesto sobre la utilización de la Fuerza de Trabajo.

9.09 % de las vacaciones

El Fondo de Salario a Distribuir, puede ser igual, superior o inferior al salario según tiempo real trabajado correspondiente al período.

Cuando el fondo de salario a distribuir **es mayor** que el salario según tiempo real trabajado, **se ha cumplido el indicador formador** y se ha creado un salario adicional (por resultados o por sobre cumplimiento). De la diferencia entre el fondo de salario a distribuir y el salario según tiempo real trabajado, se obtiene el **fondo de salarios por resultados formado (por sobre cumplimiento)**. Si por el contrario, el Fondo de Salario a Distribuir **es inferior** al salario según tiempo real trabajado, **se ha incumplido el indicador formador** y la magnitud del fondo de salario a distribuir será el monto de

salario a pagar. De la diferencia entre el fondo de salario a distribuir y el salario según tiempo real trabajado, se obtiene la magnitud **del salario a penalizar**.

De cumplirse el indicador formador; o sea, se creó un pago por resultados, se debe **garantizar que el monto formado por resultados no deteriore la relación gasto total por peso de producción entregada o facturada respecto al plan**, para no afectar los niveles de eficiencia de la entidad; para ello, se procede de la siguiente manera:

- Se calcula la incidencia del salario por resultados en los gastos totales; para ello recalculamos el gasto total, con el objetivo de evaluar si se deteriora o no el gasto total por peso de producción entregada o facturada respecto al plan de 0.87.
- Se multiplica el salario por resultados por 1.516351 o el coeficiente que corresponda, para hallar el salario por resultados re-calculado.
- Se determina el **gasto total re-calculado**, mediante la suma del gasto total real + el salario por resultados re-calculado.
- Se determina el gasto total re-calculado por peso de producción entregada o facturada, dividiendo el gasto total recalculado por peso de producción entregada o facturada entre la producción real entregada o facturada (ingresos reales).

Se compara si el gasto total recalculado por peso de producción entregada o facturada es inferior, igual o superior respecto al planificado (0.87) y:

- Si el gasto total recalculado por peso de producción entregada o facturada es \leq **Gasto total por peso de producción entregada o facturada planificado**, **procede el pago por resultados**.
- Si el gasto total recalculado por peso de producción entregada o facturada es $>$ **Gasto total por peso de producción entregada o**

facturada planificado, habrá que ajustar la cuantía del salario por resultados hasta el valor en que no se deteriore el gasto total por peso de producción entregada o facturada planificado.

En este sistema de pago, cuando se incumple el indicador formador y se forma un salario inferior al salario según tiempo real trabajado, **no procede la penalización del pago adicional por implantar el perfeccionamiento empresarial**, pues el sistema en sus resultados, conlleva la penalización.

4. DISTRIBUCIÓN DEL SALARIO FORMADO.

5. La distribución del fondo de salarios por resultados se efectuará a través del CDS, teniendo en cuenta el salario según tiempo real trabajado, el resultado de la evaluación individual del trabajo o del CPL de cada trabajador. La empresa determinará cual de los procedimientos se ajusta a sus características.
6. De aplicar, por ejemplo el CPL, se calcula el salario de cálculo, que no es más que la sumatoria del producto del salario según tiempo real trabajado de cada trabajador por su CPL, para diferenciar los resultados individuales de los trabajadores, a saber:

$$\text{Salario de Cálculo} = \sum \text{STRT} \times \text{CPL}$$

7. Se calcula el **Coefficiente de Distribución Salarial (CDS)**, que viene dado por la expresión:

$$\text{CDS} = \text{Fondo de salario por resultados a distribuir} / \sum (\text{Salario de cálculo de los trabajadores})$$

El Salario según tiempo real trabajado incluye la escala más el pago adicional por implantar el perfeccionamiento empresarial más los incrementos que procedan y estén autorizados, según la legislación aprobada para cada caso, teniendo en cuenta la jornada oficialmente establecida.

8. **El salario por resultados a devengar (SPR) por los trabajadores** será el resultado de la multiplicación del CDS por el salario de cálculo de cada trabajador.

$$\text{SPR} = \text{CDS} \times \text{Salario de cálculo del trabajador}$$

9. **El salario total** a percibir será, el salario según tiempo real trabajado de cada trabajador más el **salario por resultados a devengar (SPR) de cada trabajador, cuando se cumple el indicador formador; de lo contrario, cuando se incumple el indicador formador, el salario a percibir será el fondo a distribuir, que se formó.**

En dependencia al período de pago, la empresa podrá definir el pago de un anticipo a los trabajadores, antes de concluir el período de evaluación de los resultados del sistema de pago, de un 50 % del salario escala única, más el pago adicional por la implantación del perfeccionamiento empresarial y otros pagos adicionales que procedan y estén debidamente aprobados, según el tiempo real trabajado, hasta el límite de 8 horas diarias ó 190.6 horas mensuales (no debe ser del 100%, teniendo en cuenta que el resultado, al cerrar el ciclo productivo, puede ser desfavorable y el fondo que se forme por resultados, ser menor que el salario según tiempo real trabajado). El por ciento (%) a pagar como anticipo quedará definido en el diseño del sistema de pago. El pago de lo devengando por anticipo será descontado del salario total por resultados obtenidos al final del ciclo.

—

Para el personal dirigente y trabajadores no vinculados directamente a la producción o los servicios que pudieran estar abarcados por este sistema, **se establece un tope máximo de hasta un 30% del salario escala más los incrementos que procedan, como salario a pagar por el resultado del sistema.**

5. Trabajadores abarcados:

Trabajadores incluidos en el Sistema	Categoría ocupacional					Total
	O	S	A	T	D	
Director de la UEB					1	1
Técnico en Calidad				1		1
Balancista Distribuidor				5		5
Especialista en ATM				1		1
Técnico en ATM				1		1
Técnico Auxiliar			1			1
Dependientes		5				5
Estibadores	5					5
Chofer B	1					1
Chofer A	11					11
Contralador Facturador			2			2
Jefe Base Almacén					1	
Jefe base Transporte					1	
Técnico Explotación del Transporte				1		1
TOTAL	16	5	3	10	3	35

6. PERIODO DE EVALUACIÓN DE LOS INDICADORES Y DE PAGO:

El período de pago es mensual, el mismo se otorgará en un plazo no mayor de 10 días posteriores al mes evaluado, previa certificación de los dirigentes responsabilizados con el control y cumplimiento de los indicadores y las condiciones del sistema. En una primera quincena se realizará un pago por anticipo según el tiempo real trabajado de cada trabajador según la jornada oficialmente establecida de 8 horas diarias y 190,6 mensuales, del 50 % en una segunda quincena se realizará otro pago en correspondencia con los resultados del mes que puede ser mayor, igual o inferior al salario escala mas los incrementos que proceda según el tiempo real trabajado en la jornada oficial. El pago de lo devengado por anticipo será descontado del salario total por resultado al final del mes.

7. CERTIFICACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LOS INDICADORES.

El personal facultado para certificar el cumplimiento de los indicadores establecidos son:

Indicadores	Funcionario Responsabilizado con la Certificación.
Indicadores	
Ingresos Totales	
Gastos Totales	
Gastos Totales Exc. Salario	
Fondo Salario por TRT devengado	
Valor Agregado Bruto	
Fondo de Salario	
Aporte de la Seguridad Social (14%)	
Utilización de la Fuerza de Trabajo (25 %)	
Gasto Total/Peso de Ingreso	
Gasto de Salario/VAB	
Utilidad del Período	
Resultado del CPL	

2.4 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico:

Los métodos para calcular el efecto de la Organización Científica del Trabajo en la productividad en la entidad son varios. El más empleado y generalizado para la aplicación de la productividad del trabajo sea el conocido método por factores.

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

- **Determinar el Promedio de Trabajadores necesarios para cumplir con los diferentes tipo de producción planificada con la**

**productividad del trabajo del año base en la Empresa
Provincial de Abastecimiento Técnico Material.**

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

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

Donde:

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

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

PF: Producción en físico para el período planificado.

PTb: Productividad del trabajo en el año base.

Tb: Número de trabajadores del periodo base.

- **Ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de Np (X), en la Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico Material.**

$$\Delta PTi = \frac{Ai}{Np * \sum_{i=1}^n Ai}$$

Donde:

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

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

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

- **Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo, en la Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico Material.** ■

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

Donde:

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

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

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

- **Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado, en la Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico Material.** ■

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

ó

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

Donde:

Tx: Número de trabajadores realmente necesario.

- **Determinación de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan de producción con la productividad del 2011**

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

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

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

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

- Determinación de la variación porcentual Total de la Productividad del Trabajo.

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

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

- Determinar del número de Trabajadores realmente necesarios.

$$L = NP - \sum_{i=1}^n Ai$$

- Cálculo de la productividad del trabajo para 2010

$$PT_x = PT_{x-1} (1 + \Delta PTt)$$

$$PT = \frac{VAB}{Np - \sum_{i=1}^n Ai}$$

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

2.5 Método de análisis de la variación del Valor Agregado Bruto:

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

Donde:

ΔVAB = Variación del Valor Agregado Bruto.

ΔPT = Variación de la Productividad del Trabajo.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

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:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PT_r - PT_p$$

$$\Delta T = T_r - T_p$$

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

2.6 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto:

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

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

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

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

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

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

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

$$I_v = I_p * I_q$$

$$I_{vab} = \frac{VABr}{VABp} \cdot 100$$

Se puede obtener el índice promedio de los trabajadores y de la productividad:

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

Índice de la productividad del trabajo:

$$I_{pt} = \frac{T_r}{T_p}$$

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

$$I_{vab} = I_t \cdot I_{pt} \quad \text{ó} \quad I_{vab} = \frac{VAB_r}{VAB_p}$$

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

La productividad del trabajo es un factor fundamental para el cumplimiento del plan de producción, así como para reducir el costo de producciones, 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 positivo o negativo en la misma.

2.7 Método de análisis de la variación del fondo de salario:

- **Análisis Absoluto del Fondo de Salario.**

$$\Delta FS = FS_r - FS_p$$

Donde:

FSr: Fondo de Salario Real.

FSp: Fondo de Salario Plan.

Esta variación se expresa en peso.

- **Análisis relativo del Fondo de Salario.**

$$\Delta FS = \frac{FSr}{FSp} \cdot 100$$

Esta variación se expresa en por ciento.

- **Análisis Absoluto de Salario Medio.**

$$\Delta SM = SMr - SMp$$

Donde:

SMr: Salario Medio Real.

SMp: Salario Medio Plan.

Esta variación se expresa en peso.

- **Análisis Relativo del Salario Medio.**

$$\Delta SM = \frac{SMr}{SMp} \cdot 100$$

Esta variación se expresa en por ciento.

- **Análisis de la variación del promedio de trabajadores.**

$$\Delta T = Tr - Tp$$

Donde:

Tr: Promedio de trabajadores real.

Tp: Promedio de trabajadores plan.

Esta variación se expresa en unidades.

Expresión resumida del análisis de la variación del **Fondo de Salario:**

$$\Delta FS = (\Delta SM * T_0) + (\Delta T * SM_0) + (\Delta SM * \Delta T)$$

Donde:

ΔFS = Variación del Fondo de Salario.

ΔSM = Variación del Salario Medio.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

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

2.8 Método de análisis de la correlación Salario Medio – Productividad:

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

Por otra parte, el aumento constante y acelerado de la productividad del trabajo es una ley económica objetiva de la sociedad y representa la premisa principal del progreso económico, político, social y cultural de la sociedad socialista, por lo que es preciso garantizar en el plan, el incremento de los volúmenes de producción que se llevan a cabo, el crecimiento de la producción fundamentalmente a costa del aumento de la productividad del trabajo y no a través del incremento del número de trabajadores.

Al elevarse el plan de salarios de la empresa, es preciso asegurar la correlación entre su crecimiento y el incremento de la productividad del trabajo, asegurando siempre que el ritmo de crecimiento de la productividad sea mayor que el salario medio, ello permite la disminución del costo por unidad de producción y el aumento consecuente de la ganancia de la Empresa, elevando su eficiencia permitiendo en el ámbito de la economía que se establezcan proporciones correctas.

Esta correlación se determina por la siguiente fórmula:

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

Donde:

K = Coeficiente de Correlación de la productividad del trabajo con relación al trabajo medio.

IPT = Índice de variación de la Productividad del Trabajo

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

PT₁ = Productividad del Trabajo Real.

PT₀ = Productividad del Trabajo Plan.

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

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

SM₁ = Salario Medio Real.

SM₀ = Salario Medio Plan.

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

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

Capítulo III: Implementación del procedimiento metodológico para medir y evaluar la Organización del Trabajo

3.1 Aplicación del método factorial.

- Analizando los indicadores que se tienen en cuenta en los informes entregados por la empresa para los años 2009, 2010, 2011, (anexo #), Además teniendo en cuenta algunos factores que influyen en la productividad del trabajo, se podrá determinar la cantidad de trabajadores que realmente necesita la Empresa Provincial de Abastecimiento Técnico Material. ■

Tabla # 1 Indicadores de Trabajo y Salarios

N	Indicadores		2009	2010			2011	
			Real	Plan	Real	Diferc	Variac.	Plan
1	Valor Agregado Bruto	MP	1089.6	928.4	1191.2	262.8	1.283	910.9
2	Fondo de Salario	MP	447.5	380.0	472.2	92.2	1.2426	354.2
3	Promedio Trabajadores	Uno	68	66	66	0	1.00	66
4	Productividad del trabajo	P	16020	14064	18048	3984	1.283	13800
5	Salario Medio	P	548	480	596	116	1.241	447
6	Correlación Pro- SM	%					1.0338	

Fuente: Modelo 5903

En el estudio efectuado se pudo comprobar que por asignación de menos mercancía y por no ocupar las plazas que desde dos años a tras han quedado vacante el plan de trabajadores coincide con el plan de manera que no existe plantilla sobre cargada.

Con la información que se dispone se realizara el análisis correspondiente para determinar la productividad por el método de los factores.

- Procedimiento para análisis la variación del Valor Agregado Bruto para el año 2011 donde se relaciona cantidad de trabajadores y la productividad del año base.**

Sustitución:

$$Np_{11} = \frac{VAB_{11}}{PT_{10}}$$

$$NP_{11} = \frac{910900}{18048}$$

$$NP_{11} = 50$$

Los procesamientos de datos efectuados se demuestra que se necesitan 50 trabajadores para cumplir el plan de producción con la productividad del 2010 que alcanzó la cifra de 45098.46 pesos por trabajador.

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

$$\Delta PT_{11} = \frac{Ai}{Np - \sum_{i=1}^n Ai} \cdot 100$$

$$\Delta PT_{11} = \frac{4}{66 - (4 + 12)} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = \frac{4}{66 - 16} * 100$$

$$\Delta PT_1 = \frac{4}{50} 100$$

$$\Delta PT_1 = 8 \%$$

$$\Delta PT_2 = \frac{12}{60 - 16} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = 24 \%$$

- **Determinación de la variación porcentual Total de la Productividad del Trabajo.**

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

$$\Delta PT_t = 8 + 24$$

$$\Delta PT_t = 32 \%$$

Otra forma de cálculo:

$$\Delta PT_t = \frac{\sum_{i=1}^n Ai}{NP - \sum_{i=1}^n Ai} \cdot 100$$

$$\Delta PT_t = \frac{16}{50} \cdot 100$$

$$\Delta PT_t = 32 \%$$

- **Determinar del número de Trabajadores realmente necesarios.**

$$L_{11} = NP - \sum_{i=1}^n Ai$$

$$L_{11} = 66 - (4+12)$$

$$L_{11} = 50$$

- **Cálculo de la productividad del trabajo para 2011**

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

$$PT_{11} = 13800 * (1 + 0.32)$$

$$PT_{11} = 13800 * (1.32)$$

$$PT_{11} = 18216$$

Otra expresión de calcular la productividad del 2011

$$PT_{11} = \frac{VAB}{Np - \sum_{i=1}^n Ai}$$

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

$$PT_{11} = \frac{910.9}{50}$$

$$PT_{11} = 18218$$

Se ha comprobado que para cumplir inicialmente el plan de VAB se necesitaban 50 trabajadores con la productividad del trabajo real del 2010, aunque en la empresa necesitaban 68 inicialmente, o sea, que antes de aplicar este método se observa un exceso de trabajadores.

Al aplicarse las nuevas medidas de ahorro y la decisión de no llenar las plazas que se van desocupando se puede reducir las necesidades para la entidad en 18 trabajadores, fundamentalmente trabajadores que pertenecen al área de las oficinas.

Estas medidas influyen esencialmente en el incremento de la productividad del trabajo anual, elevándose la misma como se observa en el análisis efectuado

Tabla Resumen:

Indicadores	UM	Proyección para el año 2011			
		Planificado	Necesidad Inicial	Realmente a Utilizar	Ahorro

Trabajadores	uno	70	66	50	16
		Planificado	Posible a Alcanzar		Variación
Productividad del Trabajo Anual	pesos	13800	18218		4418
Correlación Productividad – Salario Medio	%	Antes del Análisis Real/Plan (2010)		Después del Análisis Real / Plan (2011)	
		1.0338		-----	

3.2 Aplicación del método análisis absoluto del Valor Agregado Bruto:

Teniendo en cuenta los datos facilitados por la empresa para los años 2009, 2010 y proyección del 2011, las primordiales causas que intervienen en la variación de este significativo indicador.

Tabla # 2 Comportamiento del Valor Agregado Bruto

No	Indicadores	U M	200	2010				2011
			9	Plan	Real	Dif	Vari	Plan
1	Valor Agregado Bruto	MP	1089.6	928.4	11912	262.8	1.23	910.9
2	Fondo de Salario	MP	447.5	380.0	472.2	92.2	1.22	354.2
3	Promedio Trabajadores	Uno	68	66	66	0	1.00	66
4	Productividad del Trabajo	P	16020	14064	18048	3984	1.28	13800
5	Salario Medio	P	548	480	596	116	1.24	447
6	Correlación Prod- Salario M	%					1.03	

Fuente: Modelo Estadístico 5903

Procedimiento para análisis la variación del Valor Agregado Bruto.

Sustitución:

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

$$\Delta VAB = (3984 \times 66) + (0 \times 18048) + (3984 \times 0)$$

$$\Delta VAB = 262.9MP$$

Cuadro Resumen:

ΔVAB	MP	%
ΔPT	262.9	100
ΔT	0	
Efecto conjunto	0	
Total	262.9	100

--	--	--

En el estudio y análisis se comprobó que el VAB se eleva en los años evaluados, debido fundamentalmente a un aumento de la productividad del trabajo y manteniéndose constante el promedio de trabajadores. Aspectos evaluados en la tabla anterior, aunque es digno señalar que debe ser revisado el promedio de trabajadores en los próximos años teniendo en cuenta que por la situación económica que se encuentra el país los servicios que presta la empresa se verán afectados.

3.3 Análisis de la variación del Fondo de Salario:

Con los datos de la tabla anterior se puede obtener el índice promedio de los trabajadores y de la productividad

$$\Delta FS = (\Delta SM * T_0) + (\Delta T * SM_0) + (\Delta SM * \Delta T)$$

Sustituyendo:

$$\Delta FS = (116 \times 66) + (0 \times 480) + (116 \times 0)$$

$$\Delta FS = 7699 * 12$$

$$\Delta FS = 92.2 \text{ MP}$$

Cuadro Resumen:

ΔFS	MP	%
ΔSM	92.2	100
ΔT	0	
Efecto conjunto	0	
Total	92.2	100

En el análisis realizado a través de la observación se pudo detectar que la variación del Fondo de Salario (ΔFS) estuvo motivado por una variación en el Salario Medio, mientras que la cantidad de trabajadores permanecen constante.

3.4 Análisis de la correlación Productividad- Salario Medio:

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

Sustituyendo en la Tabla. 2.

$$K = \frac{1.28}{1.24}$$

$$1.24$$

$$K = 1.03$$

Como se observa en los cálculos anteriores se puede plantear que la correlación es favorable, y que la productividad del trabajo se encuentra por encima del salario medio o sea hay respaldo productivo por peso pagado en salario

3.5 Procedimiento para determinar el Fondo de Salario por resultados creado en el Sistema de Pago (Ingresos – Gatos).

- I. Determinar el % de influencia en las utilidades de la UEB Comercialización, Transporte y Servicio respecto al total de utilidades planificadas por la Empresa para cada mes y el año (%AU).

$$\% \text{ AU} = 61.14$$

- II. A partir del Balance Económico Financiero del mes obtener los siguientes indicadores:

Ingresos Reales (Ing R)	640765
Gastos Totales Reales (GTR)	585393
Coefficiente de Gasto Total/Peso de Ingreso	0.9471
Valor Agregado Bruto Plan	48454
Valor Agregado Bruto Real	78739

- III. Determinar el Fondo de Estimulación creado (FEC), para el cual se utiliza la siguiente expresión.

$$\begin{aligned}
 \text{FEC} &= [\text{Ing R} - (\text{GTR} - \text{Exc Sal})] - \% \text{ AU} \times [\text{Ing R} - (\text{GTR} - \text{Exc Sal})] \\
 &= [640765 - (585393 - 0)] - 61.14 \% \times [640765 - (585393 - 0)] \\
 &= 55372 - 61.14 \% \times 55372 \\
 &= \mathbf{21518}
 \end{aligned}$$

- IV. Determinar el fondo de salario a crear a partir del resultado de la expresión del punto No. III utilizando los siguientes coeficientes de conversión.

- a) Fondo de salario creado son 9.09 % de vacaciones, 14 de la Seguridad Social y el 25 de la Utilización de la Fuerza de Trabajo, cuyos coeficientes de conversión son:

$$\begin{aligned}\text{FS a pagar} &= \text{FEC} \div 1.516351 \\ &= 21518 \div 1.516351 \\ &= \mathbf{14190.64}\end{aligned}$$

A los efectos de Determinar el Fondo de Salario a pagar se utiliza el siguiente procedimiento.

$$\begin{aligned}\text{FS a pagar} &= \text{FEC} \div 1.516351 \quad \text{ó} \\ &= \text{FEC} \times 0.659478 \\ &= 21518 \div 1.516351 \\ &= \mathbf{14190.64}\end{aligned}$$

- b) Fondo de Salario devengado creado (FSD), este contiene solamente el 9.09 % por concepto de vacaciones y se determina con la expresión siguiente:

$$\begin{aligned}\text{FSD} &= \text{FEC} \div 1.39 \quad \text{ó} \\ &= \text{FEC} \times 0.719424 \\ &= 21518 \div 1.39 \\ &= \mathbf{15480.57}\end{aligned}$$

- V. Obtener los Gastos Totales Reales Recalculados (GTRec), que se determina adicionándole a los Gastos Totales Reales (GTR) el Fondo de Estimulación Creado (FEC) calculado en el punto III.

$$\begin{aligned}\text{GTRec} &= \text{GTR} + \text{FEC} \\ &= 585393 + 21518 \\ &= 606911\end{aligned}$$

- VI. Determinar el Coeficiente de Gasto Total por peso de Ingreso recalculado (KGT/I Rec) mediante la expresión siguiente:

$$\text{KGT/I Rec} = \text{GTRec} \div \text{ING R}$$

$$= 585393 \div 640765 = 0.91358$$

Comparando.

$$\text{KG/I plan} > \text{KGT/Irecal}$$

$$0.9471 > 0.91358$$

Es factible distribuir FEC ya que no se deteriora el indicador.

VII. Convirtiendo en salario el Fondo de Estimulo Creado Ajustado (FEC(ajustado) a través de las expresiones señaladas en el punto IV.

VIII. Determinar el Gasto de Salario por peso de Valor Agregado Bruto Recalculado (GSVAB rec)

$$\begin{aligned} \text{KSVABrec} &= \text{FSDev Creado} \div \text{VAB Real} , \\ &= 15480.57 \div 78739 = 0.19660 \end{aligned}$$

Comparando:

$$\text{KSVAB plan} > \text{KVAB recal}$$

$$0.23199 > 0.10667$$

Es factible convertir en FS la FEC ya que no se deteriora el indicador.

IX. Para distribuir este salario es necesario deducirle el 9.09% de vacaciones realizando la siguiente operación:

$$\text{FSMax(PE)} \div 1.0909$$

$$\text{FS sin 9.09} = 15480.57 \div 1.0909 = 14190.64$$

X. Determinar el Coeficiente de Distribución Salarial (CDS)

$$\text{CDS} = \text{FSCreado} \div \text{Fondo de salario Por el tiempo Real trabajado}$$

$$= 14190.64 \div 7436.80 = 1.9081648$$

- XI. Determinar el % de influencia en las utilidades de la UEB Comercialización, transporte y Servicio respecto al total de utilidades planificadas por la Empresa para cada mes y el año (%AU).

$$\% \text{ AU} = 61.14$$

- XII. A partir del Balance Económico Financiero del mes obtener los siguientes indicadores:

Ingresos Reales (Ing R)	640765
Gastos Totales Reales (GTR)	585393
Coeficiente de Gasto Total/Peso de Ingreso	0.9471
Valor Agregado Bruto Plan	48454
Valor Agregado Bruto Real	78739

- XIII. Determinar el Fondo de Estimulación creado (FEC), para el cual se utiliza la siguiente expresión.

$$\begin{aligned} \text{FEC} &= [\text{IngR} - (\text{GTR} - \text{Exc Sal})] - \% \text{ AU} \times [\text{IngR} - (\text{GTR} - \text{Exc Sal})] \\ &= [640765 - (585393 - 0)] - 61.14 \% \times [640765 - (585393 - 0)] \\ &= 55372 - 61.14 \% \times 55372 \\ &= \mathbf{21518} \end{aligned}$$

- XIV. Determinar el fondo de salario a crear a partir del resultado de la expresión del punto No. III utilizando los siguientes coeficientes de conversión.

- c) Fondo de salario creado son 9.09 % de vacaciones, 14 de la Seguridad Social y el 25 de la Utilización de la Fuerza de Trabajo, cuyos coeficientes de conversión son:

$$\begin{aligned} \text{FS a pagar} &= \text{FEC} \div 1.516351 \\ &= 21518 \div 1.516351 \\ &= \mathbf{14190.64} \end{aligned}$$

A los efectos de Determinar el Fondo de Salario a pagar se utiliza el siguiente procedimiento.

$$\begin{aligned}\text{FS a pagar} &= \text{FEC} \div 1.516351 \quad \text{ó} \\ &= \text{FEC} \times 0.659478 \\ &= 21518 \div 1.516351 \\ &= \mathbf{14190.64}\end{aligned}$$

d) Fondo de Salario devengado creado (FSD), este contiene solamente el 9.09 % por concepto de vacaciones y se determina con la expresión siguiente:

$$\begin{aligned}\text{FSD} &= \text{FEC} \div 1.39 \quad \text{ó} \\ &= \text{FEC} \times 0.719424 \\ &= 21518 \div 1.39 \\ &= \mathbf{15480.57}\end{aligned}$$

XV. Obtener los Gastos Totales Reales Recalculados (GTRec), que se determina adicionándole a los Gastos Totales Reales (GTR) el Fondo de Estimulación Creado (FEC) calculado en el punto III.

$$\begin{aligned}\text{GTRec} &= \text{GTR} + \text{FEC} \\ &= 585393 + 21518 \\ &= 606911\end{aligned}$$

XVI. Determinar el Coeficiente de Gasto Total por peso de Ingreso recalculado (KGT/I Rec) mediante la expresión siguiente:

$$\begin{aligned}\text{KGT/I Rec} &= \text{GTRec} \div \text{ING R} \\ &= 585393 \div 640765 = 0.91358\end{aligned}$$

COMPARANDO

$$\begin{aligned}\text{KG/I plan} &> \text{KGT/I recal} \\ 0.9472 &> 0.91358\end{aligned}$$

Es factible distribuir FEC ya que no se deteriora el indicador.

XVII. Convirtiendo en salario el Fondo de Estimulo Creado Ajustado (FEC(ajustado) a través de las expresiones señaladas en el punto IV.

XVIII. Determinar el Gasto de Salario por peso de Valor Agregado Bruto Recalculado (GSVAB rec)

$$\begin{aligned} \text{KSVABrec} &= \text{FSDev Creado} \div \text{VAB Real} , \\ &= 15480.57 \div 78739 = 0.19660 \end{aligned}$$

Comparando:

KSVAB plan > KVAB recal

$$0.23199 > 0.10667$$

Es factible convertir en FS la FEC ya que no se deteriora el indicador.

XIX. Para distribuir este salario es necesario deducirle el 9.09% de vacaciones realizando la siguiente operación:

$$\text{FSMax(PE)} \div 1.0909$$

$$\text{FS sin 9.09} = 15480.57 \div 1.0909 = 14190.64$$

XX. Determinar el Coeficiente de Distribución Salarial (CDS)

CDS = FSCreado ÷ Fondo de salario Por el tiempo Real trabajado

$$= 14190.64 \div 7436.80 = 1.9081648$$

Se pudo comprobar que el procedimiento realizado por la empresa para determinar el fondo de salario por resultado no influye de manera negativa en los indicadores y se realiza en dependencia del resultado de la comparación KSVAB plan > KVAB real que es donde se valora la factibilidad de convertir en FS la FEC por que no se deteriora los indicadores generales de la entidad.

Conclusiones:

1. Para la realización de este trabajo se utilizó una amplia bibliografía, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y las informaciones del Departamentos Planificación y Economía y de Recursos Humanos la empresa.
2. En el crecimiento del Valor Agregado Bruto tuvo un papel esencial el incremento de la productividad del trabajo.
3. En la planificación de la necesidad de trabajadores se debe tener presente la reducción de los servicios comerciales que presenta la empresa debido a la reorganización económica que se lleva a cabo en el país.

4. Es necesario seguir mejorando la correlación productividad- salario medio, aunque en el análisis realizado se manifiestan resultados positivos.

Recomendaciones:

1. EL Consejo de Dirección de la empresa le corresponde implementar el adecuado uso de los instrumentos económicos propuestos, que le permitirán estudiar, analizar y evaluar el empleo de la fuerza de trabajo y su correspondiente remuneración, incluyendo el pago por los resultados de trabajo.
2. El Consejo de Dirección debe analizar de forma sistemática el reordenamiento laboral de la plantilla aprobada teniendo en cuenta la disminución de la prestación de servicios comerciales de materiales y elementos de la construcción.

Bibliografía.

- Administración de Recursos Humanos.- / SL : SN, SA /.- P. 12 - 153.
Bases de la Organización del Trabajo. Dirección de Capacitación (CETSS).
- Barranco, F. J. Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación. Madrid, Pirámide.- 1993.
- Besseyre Des Horts, C.tl. Gestión Estratégica de los Recursos Humanos. Bilbao, Deusto.- 1989.
- . R. G. Lora.- La Habana.- Economía y Desarrollo. No. 86 - 87, 1985.- P.

110 - 119.

- González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo./ L. González.- La Habana.- Editorial: Ciencias Sociales, 1979.

- Gaul, R. El Milagro Japonés./ R. Gaul, N. Grunenberg, M Jungblut.- Barcelona Planeta.- 1983.

- Grima, J.D. Análisis y Formulación de Estrategias Empresariales./ J.D. Grima, J. Tena.- Barcelona, Hispano Europea.- 1987.

- Gómez, Calixto. Dirección y Organización de la Empresa./ C. Gómez, coautores.- La Habana: Editorial Pueblo y Educación.- 1982.

- García Schwerest, Pedro. Disciplina Laboral: Un enfoque psico-social / P. García.- La Habana: Editorial Ciencias Sociales, 1981.

- Hernández, Raúl. El coeficiente de participación laboral y la estimulación en las formas colectivas de organización del trabajo./ R. Hernández, V.M. Gotlores La Habana.- Economía y Desarrollo No. 4.- 1989, P. 30 - 37.

- Hammer, M.. Reingeniería de la Empresa./ M. Hammer, J. Champy.- Barcelona, Parramón.- 1994.

- Herbert. J. Chruden. Personnel Management (Cincinnati, South Western Publishing Company. 1963) p. 672-673.

- Hunger, J. D. Strategy Management. Reading, Massachussetts, Adisson – Wesly Publishing Company.- 1993.

- Intervenciones Especiales. Encuentro Nacional. Preparación y Superación de los Cuadros del Estado y el Gobierno.- La Habana.- MES.- 1996.

- Introducción a la Economía del Trabajo. Dirección de Capacitación. CETSS.-1988, P. 34 - 50 y 84 - 93.

- Itin, L. I. Economía de la Industria Socialista./ I. L. Itin, V.M. Lagutkm.- Moscú.- Editorial Progreso.- 1989, P. 474 - 508.

- Indicaciones Metodológicas para la Planificación Anual del Desarrollo de la Organización del Trabajo en la Empresa.- La Habana.- CETSS.- 1989, P. 43 - 53.

- Indicaciones Metodológicas Complementarias al Plan de Trabajo y Salarios La Habana.- CETSS. 1982 P. 41 - 43.

- Kay, Ronald D. Administración Agrícola y Ganadera: Planeación, Control e Implementación / R.D. Kay.- México: Editorial Continental, S.A.D C.V, 1989 P. 319 - 337.

- Kleiner, M. M. Labor Markets and Human Resource Management. / M.M Kleiner, R.M. Mclean, G. F. Dreher.- Glevieview, Scott, Foresman and Company - 1988.

- La Formación de Base Comunitaria con Fines de Empleo y Gerencia de Ingreso OIT (Ginebra). 1995.

- Linares Cervela, Luis. La categoría esencia y fenómeno en el análisis de salario./ L. Linares Cervela.- La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64.- 1981 P. 37 - 50.

- La Dirección Estratégica de la Empresa.- / SL: SN, SA / 329 P.

- Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo./ J. Molina Soto. La Habana.- Economía y Desarrollo No. 60.- 1981, P. 11 - 30.

- Martínez Martínez, Orlando. Desarrollo Humano: La experiencia cubana. Cuba Económica (La Habana).- Editorial: Empresa Poligráfica Alfredo López. P. 16 - 34.

- Martínez, Silvia. El salario no es la única vía. Granma (La Habana). 27 de Febrero 1996; 3.

- Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica./ M. Mederos Armingol, R. S. González.- La Habana: Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 1988.- P. 81 - 96.

- Estadística Económica Sectorial./, La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1987.- P. 62 - 91.
- Marques, E. Contabilidad y Gestión de Recursos Humanos. / E. Marques.- Madrid Pirámide, 1974.

- Mcbeath, G. The Handbook of Human Resource Planning./ G. Mcbeath.- Oxford Blackwell Business, 1992.

- Martínez Martínez, Carlos. Conferencia sobre gestión de Recursos Humanos. INDECO (UCLV). Marzo 1997.

- Nazco Franguiz, Berto. Conferencia sobre Análisis de la Actividad Económica.- Facultad INDECO (UCLV).Noviembre 1996.

- Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.

- 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
- Lineamientos de la Política Económica y Social del VI Congreso del PCC
- Gaceta Oficial # 10, 11,12