

**UNIVERSIDAD JOSÉ MARTÍ “  
SANCTI-SPIRITUS.  
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y FINANZAS.  
CURSO: 2010-2011**



# **TRABAJO DE DIPLOMA**

**TÍTULO: Procedimientos para evaluar los instrumentos de análisis económico en el empleo de la fuerza de trabajo y su retribución en la Unidad Básica de la Construcción de Sancti-Spiritus.**

**Autora:** Yunia Ramos Benítez

**Tutor:** Msc. Ireño Curbelo Tribicio.

**“Año 53 de la Revolución “**



*El Futuro de Nuestra Patria tiene que ser  
necesariamente un futuro de  
Hombres de Ciencia*

# DEDICATORIA

**A mis hijas ELiany y Liliany:** por ser compresivas, cariñosas, amorosas, siempre apoyándome, dándome aliento en los momentos difíciles y por confiar en mí.

# AGRADECIMIENTO

Este trabajo ha constituido una de las metas que me he propuesto y a la cual he podido llegar, claro esto no lo hubiera logrado sin el apoyo incondicional de varias personas que siempre estarán en mi corazón y quiero dejar constancia escrita como justo reconocimiento.

Por darme fuerzas cuando estaba al desfallecer siempre confiando en mí.

**Mi esposo**

A quien me desean lo mejor del mundo y me aman incondicionalmente:

**Mi Madre**

Martí dijo: "No se pueden hacer grandes cosas sin grandes amigos"

**Mis Amigos**

Al que me brindó sus valiosos conocimientos y me depositó su confianza:

**Irenio Curbelo Tribicio**

A la que me ha permitido formarme en uno de sus más prestigiosos centros:

**La Revolución**

**A Todos de Corazón**

**Mil Gracias!!!**

<b>Contenido</b>	<b>Páginas</b>
<b>Resumen</b>	1-
<b>Introducción</b>	
<b>Capítulo I Revisión Bibliográfica</b>	
<b>Capítulo II Análisis del Empleo de la Fuerza de Trabajo en la Unidad Básica de la Construcción de Sancti Spíritus.</b>	
Características generales de la Unidad Básica de la Construcción	
Particularidades de la Unidad Básica de la Construcción	
Métodos de medición de la productividad del trabajo en la empresa	
Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto	
Dinámica de la productividad del trabajo	
<b>Capítulo III</b>	
<b>Características del estudio de la fusión de la Unidad Básica de la Construcción y Microbrigada Social y Servicio a la Vivienda</b>	
Organización de los salarios	
Análisis de la correlación Salario Medio - Productividad	
Conclusiones	
Recomendaciones	
Referencias bibliográficas	
Bibliografía	
Anexos	

# RESUMEN

El siguiente trabajo fue realizado en la Unidad Básica de la Construcción perteneciente al Poder Popular de Sancti-Spíritus, y tiene como propósito la aplicación de instrumentos de análisis económico en el empleo de la Fuerza de Trabajo y su retribución, mediante la realización de un procedimiento que nos permita medir de forma eficiente este recurso.

El estudio se comienza con una revisión bibliográfica abordando desde los clásicos hasta los momentos actuales, donde se aborda 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 II se caracteriza la empresa objeto de investigación y se establece un procedimiento a través de técnica e instrumento económico para medir la productividad del trabajo y su influencia en el UAB; además se abordan las causas y efecto en la variación en el fondo de salario.

➤ La productividad del trabajo.

No es más que la medición de la Productividad del Trabajo por el VAB por sectores.

La Productividad del trabajo y su relación con factores que inciden en su crecimiento.

Principales problemas presentes en las entidades que afectan el incremento de la productividad del trabajo.

El diagnóstico de la Productividad del Trabajo

El plan de mejora continua de la Productividad

El grupo de mejora continua de la productividad

“La Productividad es ante todo, un estado de la mente. Es una actitud que busca el mejoramiento continuo de todo cuanto existe. Es la convicción de que las cosas se pueden hacer mejor hoy que ayer y mañana, mejor que hoy. Adicionalmente, significa un esfuerzo continuo para adaptar las actividades económicas y sociales al cambio permanente de las situaciones, con la aplicación de nuevas teorías y nuevos métodos.”

Declarado por Asociación Europea de Centros Nacionales de Productividad-EANPC, 1959

Para empezar...

Productividad, en el sentido más estricto, esta definida como la relación entre las salidas (output) y las entradas (input) en un sistema económico.

Concepto inherente a la producción material, que representa la efectividad del gasto de trabajo del hombre

Es el indicador para mostrar la efectividad de la actividad racional del hombre realizada con un nivel medio de intensidad del trabajo

### **EFFECTIVIDAD =EFICIENCIA + EFICACIA**

- ❖ Consecuencia de objetivos para los efectos deseados referidos al desarrollo de la organización y de las personas.

En el capítulo 3 se dan a conocer los elementos esenciales en la planificación y organización de los Recursos Humanos, la correlación Salario Medio-Productividad, lo cual refleja el nivel de eficiencia en el empleo de este factor de producción, así como los aspectos esenciales de la problemática de la fuerza de trabajo en nuestra empresa. De este 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 planteamientos realizados por el Comandante en Jefe Fidel Castro en el V Congreso del PCC” El hombre tiene mas virtudes que lo que se imagina, y nuestro deber es descubrirlas, estimularlas, desarrollarlas en el trabajo”

# INTRODUCCIÓN

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

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

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

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

La Entidad de Unidad Básica de la Construcción de sancti espíritus, es de gran importancia para el desarrollo económico del país, pues presta servicios tanto al sector poblacional como a entidades estatales de:

- Rehabilitación
- Demolición
- Construcción
- Conservación



- Pintura
- Impermeable
- Inversión de Viviendas

El diagnóstico realizado para comenzar esta investigación, determinó como:

**Problema Científico:** El uso limitado de las herramientas de análisis económico en la organización del trabajo, incide directamente en la productividad del trabajo y en los niveles de eficiencia de la empresa.

**Objeto de la Investigación:** La Organización del Trabajo en la actividad productiva de la Unidad básica de la Construcción de Sancti-Spíritus.

### **Objetivos:**

#### **Generales:**

- Realizar una revisión bibliográfica sobre la Unidad básica de la Construcción de Sancti-Spíritus.

#### **Específicos:**

- Realizar una Revisión Bibliográfica acerca de las nuevas formas de Organización del Trabajo.
- Analizar los instrumentos que se emplean en la medición de la productividad del trabajo y los salarios.
- Evaluar los indicadores económicos y su variación a partir de los instrumentos de análisis económicos propuestos.

### **Campo de acción:**

La Organización del Trabajo y productividad en la Unidad básica de la Construcción de Sancti-Spíritus.

### **Hipótesis:**

- Si se aplican correctamente herramientas de análisis económico se elevará la productividad del trabajo y los resultados económicos de la Unidad Básica de la Construcción de Sancti-Spíritus.

**Métodos:**

- Método dialéctico materialista.
- Método comparativo.
- Método de índice.

**Técnicas:**

- Entrevistas a expertos.
- Revisión de documentos.
- Trabajo en grupos.
- Observación de los procesos.

**Resultados esperados:**

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

# CAPÍTULO I

## REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA.

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

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

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

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

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

La productividad del trabajo es un concepto inherente exclusivamente a la producción material, que representa la efectividad del gasto de trabajo del hombre. Sólo el trabajo del hombre tiene

productividad, sólo el trabajo del hombre es capaz de crear valor. De ahí que sea incorrecto hablar de la productividad del equipo, de las maquinarias, de las instalaciones, etc.

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

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

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

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

Partiendo de las palabras de Carlos Marx los factores para elevar la productividad según su naturaleza pueden agruparse de la siguiente manera:

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

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

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

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

El análisis profundo de los procesos de trabajo debe permitir identificar entre otros problemas los siguientes:

- Métodos ineficaces de trabajo.
- Mala disposición y utilización del espacio.
- Inadecuada manipulación de los materiales.
- Deficiente planificación de las necesidades de recursos.
- Deficiente planificación del mantenimiento.
- Despilfarro o utilización inadecuada de materias primas materiales, energía, combustible.

Principales problemas presentes en las entidades que afectan el incremento de la productividad del trabajo.

- Incumplimientos del tiempo de trabajo y desaprovechamiento de la jornada laboral.

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.

consumo de materiales total

Servicios recibidos por terceros

Promedio de trabajadores

En empresa de producción

Margen comercial

consumo de materiales total

Servicios recibidos por terceros

Promedio de trabajadores

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

La crecida de la productividad del trabajo requerido por esta era de la capacidad según García (5) solamente se logra a través de identificación de las personas con el proyecto empresarial, el personal o los recursos humanos en la tecnología de las tareas que comprende a equipos y materiales y el procedimiento de organización que entendiéndola así sería el sistema de trabajo sin el cual no tendría razón la gestión de Recursos Humanos.

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

### **Importancia de la Productividad del Trabajo**

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

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

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

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

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

Según Bueno (6) en su libro "Economía de Empresa Análisis de las Decisiones Empresariales" planteó: "La gestión de Recursos Humanos en la Empresa va orientada hacia la consecución de una máxima productividad. La productividad es la relación existente entre la producción obtenida y los recursos o factores de carácter general tales como terreno de la empresa, amplitud del mercado sobre el que opera, grado de capacitación de la empresa (volumen de capital empleado por trabajador), organización, disposición del personal hacia la empresa. Además existen otros factores externos a la empresa como pueden ser dificultades administrativas, régimen fiscal, régimen laboral. En suma, la productividad no reside en un sector concreto de la empresa, sino que es la resultante de todas sus actividades industriales, comerciales, administrativas y financieras. .

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

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

#### **Los externos son:**

- La situación de oferta y demanda de Recursos Humanos en el mercado.
- Las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo

#### **Los internos:**

- La política salarial de la organización,
- Las condiciones físicas ambientales de trabajo
- Las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización,
- La moral y la cultura del personal dentro de la organización ,

- La política disciplinaria desarrollada por la organización.

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

#### **Costos primarios de rotación del personal**

- Costo de desvinculación.
- Costo de integración
- Costos de reclutamiento y selección
- Costos de registro y documentación.

#### **Costos secundarios de la rotación de personal:**

- Costo extra laboral.
- Reflejo en la producción.
- Costo extra inversión.
- Reflejo en la actitud del personal.
- Costo extra operacional.
- Pérdidas en los negocios.

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

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

Según Ventura (8) en Análisis Competitivo de la Empresa plantea que... "La Administración de Recursos Humanos consiste en las actividades implicadas en la búsqueda, contratación, entrenamiento, desarrollo y política de retribución de los trabajadores de la Empresa. La incidencia de los trabajadores sobre la capacidad competitiva de las Empresas es un hecho que no admite



discusión. El factor humano puede representar una fuente de financiación muy importante en las Empresas donde se ha establecido una correcta política laboral “.

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

### **Criterios para una buena organización del trabajo.**

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

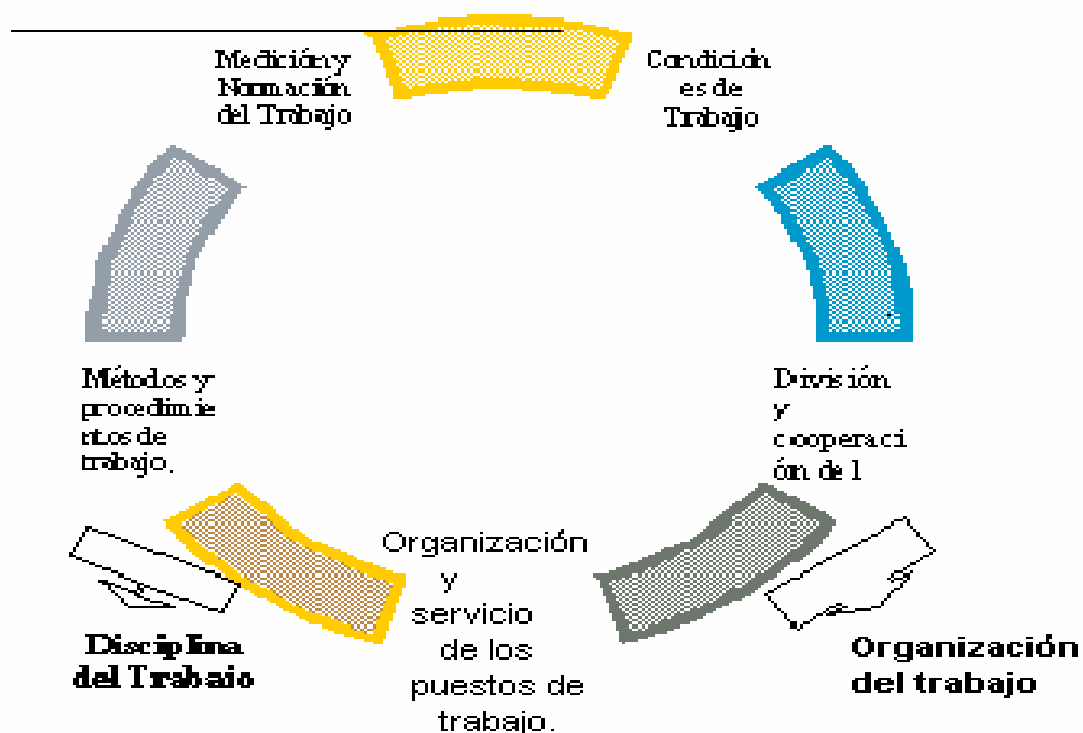
A modo general los argumentos económicos gozarán constantemente un peso decisivo en la elevación de un sistema apropiado de organización del trabajo, lógicamente se preferirá los principios y soluciones que admitan a la vez acrecentar la eficacia y ofrecer a los trabajadores conjuntos tareas más significativas.

### **Componentes que integran la Organización del Trabajo.**

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

Existen elementos que están directamente atados con los factores que intervienen en el trabajo, estos son:

Decreto No. 284 Pág. 171 en adelante.



- División y cooperación del trabajo
- Métodos y procedimientos de trabajo
- Organización y servicio de los puestos de trabajo
- Medición y Normación del Trabajo
- Condiciones de Trabajo

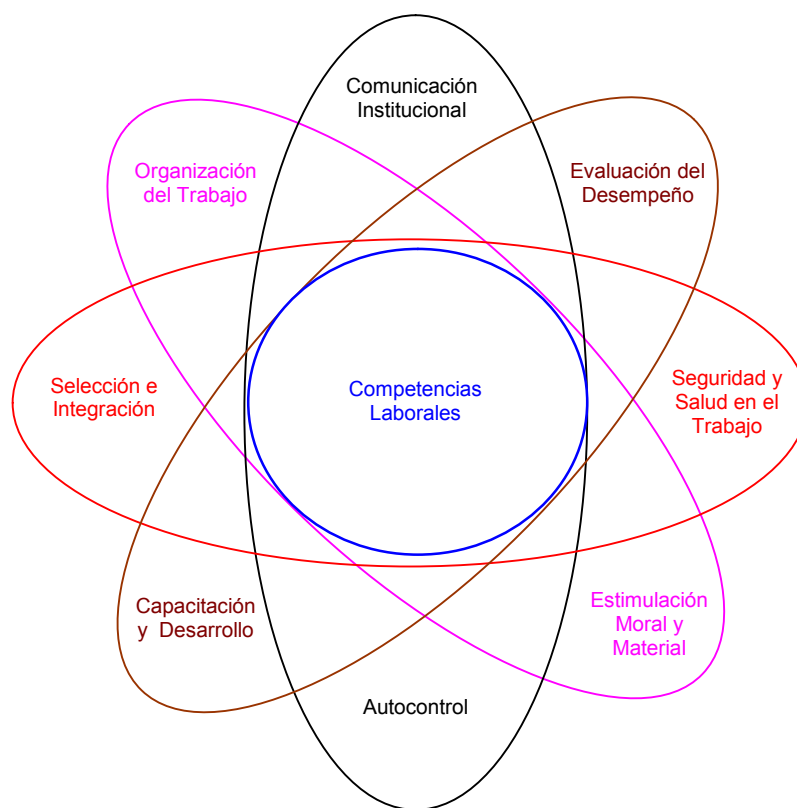
La organización del trabajo, para garantizar, una correcta disciplina laboral, debe asegurar una constancia ajustada de la carga de trabajo al trabajador, fructificando al máximo su capacidad laboral a lo largo de toda durante la jornada.

Es por ello que se realizan estudios del aprovechamiento de la jornada laboral, los que traen consigo los factores que conducen a las interrupciones y admiten la confección de medidas para su liquidación.

La organización del puesto de trabajo está determinada, por el nivel de especialización del proceso productivo y por el tipo de producción de que se trate. De esta forma la producción masiva garantiza las posibilidades más extensas para la aplicación de los principios organizativos del puesto de trabajo, ya que admite la descomposición más amplia del proceso productivo en operaciones simples, lo que a su vez reduce los requerimientos del puesto de trabajo en cuanto a los elementos antes mencionados.

En la actualidad se utilizan otros aspectos para evaluar la fuerza la fuerza de trabajo teniendo en cuenta los requisitos que deben cumplir las organizaciones laborales.

El modelo cubano para el diseño e implementación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos se resume en el esquema siguiente.



Las organizaciones deben establecer y mantener un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos, tomando como referencia el modelo, cuyos requisitos generales y específicos se fijan en este capítulo 4, y el cumplimiento de cada uno de ellos debe ser demostrado con evidencias objetivas. La adopción de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos debe ser una decisión estratégica de la alta dirección de la organización y en su implementación y

aplicación participarán activamente los trabajadores y la organización sindical correspondiente. La implantación de un Sistema de Gestión Integrada de los Recursos Humanos debe incluir la documentación siguiente

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

El perfeccionamiento de la organización salarial (Según Enciclopedia) ( 12 ) está basada en la aplicación del principio de distribución socialista,” **de cada cual, según capacidad, a cada cual según su trabajo** “, ya que el salario compone la principal vía de distribución por el trabajo siendo además uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, requiriéndose así formas organizativas que admitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que ocurren en la naturaleza y características del trabajo.

**Los elementos que componen el salario son:**

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

Para lograr que cada trabajador pueda adquirir el salario según la calidad y la cantidad del trabajo gastado por él, es imprescindible que exista una organización del salario. La ley de distribución por el trabajo normaliza la correlación de las magnitudes del salario, aquí se pone de manifiesto su papel definitivo en la organización del pago por el trabajo. Cuando examinamos el salario como fuente del bienestar material de los trabajadores, influyen en el la ley económica fundamental del socialismo y la ley de recuperación de los gastos de fuerza de trabajo. Como medio de estimulación de valiosos resultados de producción, el salario va a experimentar la acción de las leyes del desarrollo planificado proporcional de la economía nacional, del aumento constante de la productividad del trabajo, y de la ley del valor.

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

- Calificadores.
- Escala.
- La tarifa.
- Formas de pago.

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

**Elementos que lo integran:**

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

2) **Escala:** Es el elemento a través del cual se fijan los distintos grados de complejidad de los trabajos que son efectuados al nivel de toda la economía nacional.

El problema de la distribución está directamente relacionado con la organización del salario. En el socialismo cada trabajador tiene derecho a la remuneración de su trabajo según la calidad y cantidad de este y cada individuo apto para el trabajo debe trabajar según su capacidad. El principio socialista de pagar a cada cual según su calidad y cantidad de trabajo, parte de la valoración de la calidad y cantidad de trabajo.

La escala es el elemento a través del cual se establecen los distintos grados de complejidad de los trabajos que se efectúan al nivel de toda la economía y se establece la relación cuantitativa existente entre estos.

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

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

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

**Tipos de tarifas:**

- Tarifas de escala.
- Tarifa básica.

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

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

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

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

Alcanza gran importancia para la Empresa, el empleo racional y eficiente del trabajo vivo, garantizando el movimiento de los medios de producción y los objetos de trabajo en su transformación, junto con los restantes factores de la producción. D'Espaux (13) en el libro

“Análisis Económico de Empresas Industriales” con relación a este aspecto plantea que: “los medios de trabajo se convierten en fuerza activa que transforma el objeto de trabajo, solo en contacto vivo, el hombre. Si los medios de trabajo son un elemento determinante de las fuerzas productivas, por cuanto determinan el carácter de la actividad del hombre ante la naturaleza, los hombres, los trabajadores con sus conocimientos y experiencias, son la más importante fuerza productiva de la sociedad. El funcionamiento de los medios de trabajo depende de la pericia, los conocimientos y la experiencia de los hombres, de la plenitud con que puedan aprovechar las posibilidades de la técnica existente y del grado en que han dominado esta técnica”.

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

En “El Pensamiento Económico de Ernesto Guevara” Tablado (14) plantea: “Los asuntos relacionados con el salario, la organización, la normación del trabajo y las formas de pago son aspectos de fundamental importancia en la conjunta de todos los elementos que intervienen en la economía”. Es Por ello que refleja todo el proceso emprendido por el Comandante Che Guevara desde 1962 apoyándose en el Ministerio de Industrias, el Ministerio del Trabajo, profundamente vinculado a la creación de un sistema salarial, que debía conllevar a estimular los obreros y a aumentar su nivel cultural y técnico y de este modo, incrementar el desarrollo de nuestro pueblo.

Los elementos componentes del sistema confeccionado bajo la dirección del guerrillero heroico Ernesto” che” Guevara pueden resumirse en los siguientes puntos:

- La escala salarial
- Los calificadores de ocupación,
- Las tarifas,
- Las normas del trabajo
- Las formas y sistemas de pago.

Él pensaba que el sistema salarial que se implantaría debía concordar con el sistema de organización y normación del trabajo, y así componer uno de los planes primordiales en que se asentará este último. Con esta escala salarial se introducía el principio de distribución socialista

con arreglo a la calidad y cantidad del trabajo, al instaurar los diferentes grados de complicación de los servicios para el país.

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

Marx basándose en los métodos de análisis económico plasmó: .... “el resultado de cualquier combinación posible se desentraña cuando se analiza cada uno de los factores como sujeto a variación, mientras se suponen invariables los restantes...”

Este método fue utilizado por él en El Capital al indagar el precio de la fuerza de trabajo, norma de ganancia, la plusvalía, etc.

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

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

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

- Análisis de la disponibilidad y estructura de la fuerza de trabajo.
- Análisis de la fluctuación de la fuerza de trabajo.
- Análisis de la calificación de la fuerza de trabajo.
- Análisis de la productividad del trabajo.



- Análisis de la utilización del tiempo de trabajo.
- Análisis del cumplimiento de las normas de producción, tiempo y servicio.
- Análisis de la utilización del fondo de salario.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Según Marx aumentar la productividad del trabajo significa, " cualquier cambio sobrevenido en el proceso de trabajo, por virtud del cual se reduce el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de unas mercancía ", o sea gracias al cual una cantidad pequeña de trabajo logra potencia suficiente para producir un aumento mayor de valores de uso.

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

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

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

Cada miembro de la sociedad está interesado en el aumento del salario, y a la misma vez el salario constituye un elemento de peso considerable en el costo de producción y por esta razón los

intereses de las Empresas y de la economía es la disminución de los costos de producción. La solución a esta contradicción basada en la disminución de los costos por concepto de salarios de los trabajadores se conseguiría con el aumento preferente de la productividad en relación con el aumento del salario medio.

La Resolución No. 26 del 2006 implanta el Reglamento General sobre la organización del trabajo ( 22 ), que va a tener como objetivo principal las instrumentaciones jurídicas de las medidas para alcanzar la máxima efectividad del trabajo, con la aplicación de la organización del trabajo como vía fundamental que contribuye al incremento sostenido de la productividad para elevar la eficiencia y eficacia de los procesos de trabajo, a través del aumento de la producción o los servicios, la disminución de los gastos de trabajo innecesarios y de los costos, así como el aumento de la calidad.

La Resolución No. 27 del 2006 establece el Reglamento General sobre la organización del salario (23), que tiene como objetivo contribuir a la adecuada aplicación del sistema salarial, basado en el principio de distribución socialista.

El ministerio de Trabajo y Seguridad Social(MTSS) implantó la Resolución No. 28 del 2006 ( 24), dirigida a regular el proceso de implantación de los nuevos calificadores de ocupaciones y cargos de amplio perfil, ampliar la aplicación del principio de idoneidad demostrada y establecer los planes de capacitación para que los trabajadores, cuando resulte necesario, logren los requisitos establecidos por lo que el proceso de implantación de los calificadores y el principio de la idoneidad demostrada, se lleva a cabo por una comisión de aplicación, en lo adelante la comisión dirigida por el jefe de la entidad o el cuadro de primer nivel de dirección en quien este delegue, a los efectos de garantizar su máxima jerarquización, y compuesta por el jefe de Recursos Humanos, un representante de la organización sindical y dos trabajadores electos en asamblea, elegidos por el colectivo por su prestigio y capacidad.

la Resolución No. 29 del 2006 (25), se estableció mediante el acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 12 de Enero del 2006, dirigida al Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales.

La Resolución No. 30 del 2005 (26), se establece cumpliendo el mandamiento del decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 22 de Noviembre del 2005 de proceder a la aplicación de los aumentos salariales pendientes, de ahí que comprende en su esencia la escala única salarial para todas las categorías ocupacionales.

La Resolución No. 39 del 2004(27) instaura el Reglamento de las formas y sistemas de pago del salario, Tiene como objetivo establecer una política única en relación con las formas y sistemas de pago para todas las entidades del país.

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

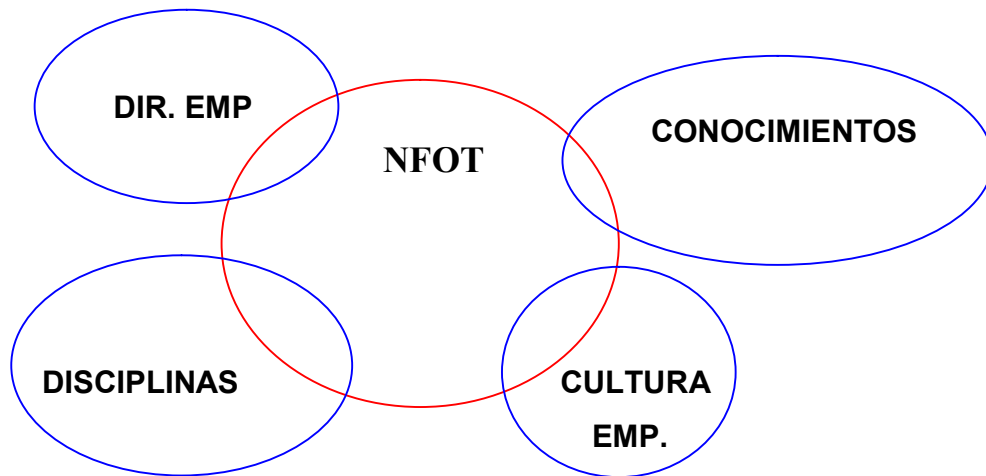
Las NFOT no se pueden entender sólo desde los cambios de las formas de los elementos o aspectos técnicos, como durante mucho tiempo se ha estado presentando. Precisamente las experiencias de las últimas décadas, brindan elementos más que suficientes para que las NFOT, en nuestra sociedad, no sean sólo de formas, sino que deben implicar cambios de contenido. Significa que para que sean verdaderamente NFOT, se deben cambiar radicalmente los principios tradicionales fundamentales de organización y dirección de los procesos y de la empresa. Desde luego, hablamos de un multiproceso en varias direcciones a largo plazo, que sin embargo, debe comenzar algún día. Implica nuevas complejidades, nuevos contenidos, e integración de categorías ocupacionales, o rediseño de las actuales. De lo contrario, la gestión de conocimientos, los conocimientos empresariales nuevos, la innovación, hará cada día mayor la diferenciación entre los trabajadores.

Cuando se habla de NFOT, hoy día se hace referencia en el mundo no sólo a las formas que difieren de ellas, es decir, a las formas de organización del trabajo anteriores, tradicionales o como se identifica muchas veces al modelo taylorista-fordista, sino se extiende a nuevos modos de empleo, y a las nuevas formas de relaciones del trabajo más allá del espacio limitado por la entidad, y a sistemas de trabajo que integran más allá de las formas de organización del trabajo propiamente dicho.

“Para nosotros, es esencial que se entienda que las NFOT significan desarrollo ascendente, y que en tanto se sigan desarrollando por los factores que las identifican, necesariamente deben romper con los principios tradicionales establecidos y deben propiciar el establecimiento de nuevos principios de organización y de dirección.”

Las NFOT(continúa Alhama) deben trabajarse tal y como aparece en el gráfico siguiente, en el cual se muestra la intersección de los aspectos más importantes a tener en cuenta, desde la Dirección Empresarial y Organización Empresarial, hasta la Cultura Empresarial, el dominio de Conocimientos especiales y las Disciplinas técnicas y sociales.

## ORG. EM



En la misma medida que las NFOT sigan los principios nuevos, la Planificación, Organización y Control deben ser parte de las formas organizativas. De manera que se trata de rediseñar también los contenidos.

# Capítulo II

## 2.1- Propuestas de instrumentación de análisis económicos de la categoría trabajo y salario

### Unidad Básica de la Construcción de Sancti-Spíritus.

En la Unidad básica de la Construcción de Sancti-Spíritus, perteneciente al Instituto Nacional de la Vivienda (INV) y subordinada al Poder Popular Provincial de S.S, se encuentra ubicada en San Luís entre brigadier Reeve y carlos rolof , su objeto social es el siguiente:

- ❖ Ejecutar la construcción de vivienda y obras sociales en moneda nacional.
- ❖ Inversión de construcción de vivienda y obras sociales en moneda nacional.
- ❖ Brindar servicios de conservación, demolición, reconstrucción y mantenimiento constructivo en moneda nacional y divisas.
- ❖ Prestar servicios técnicos de diseño, protección e Ingeniería a edificaciones de viviendas sociales aisladas, consultorios médicos de la familia.
- ❖ Ofrecer servicios técnicos de diseño arquitectónico y remodelación.

### 2.1.1- Particularidades de la Unidad Básica de la Construcción de Sancti Spíritus.

Nuestra entidad se encuentra ubicada, como ya mencionamos anteriormente en la calle San Luís entre Brigadier Reeve y Carlos Rolof En S-S, en la actualidad cuenta con un total de 350 trabajadores realizando un estudio para la empresa con el objetivo de incrementar su productividad.

Trabajadores, estructurándose de la siguiente forma:

<b>Establecimientos</b>	<b>Total de trabajadores</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
Dirección de la Unidad Básica Sancti Spíritus	100	65	35
Base de apoyo	95	80	15
Almacén Central	60	6	54
Base Taller	95	4	91
<b>Total</b>	<b>350</b>	<b>155</b>	<b>195</b>

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

La propuesta de cifras directivas del plan 2011 debe corresponder con la Resolución Económica del VI Congreso, la que plantea que la eficiencia es el objetivo central de la política económica; el análisis de la productividad del trabajo será el punto de partida en la información del plan de empleo e ingresos, debiendo obtenerse el promedio de trabajadores como resultado de la misma, es decir que los aumentos de producción deben obtenerse en la mayor medida posible por el aumento de la eficiencia de la fuerza de trabajo, así como por una mejor relación entre el incremento del ingreso medio mensual y el de la productividad del trabajo.

### **Indicaciones Generales.**

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

Al total de **trabajadores promedio**, necesario para cumplir el Plan de Producción planificado, se le deducirá aquellos que están declarados no necesarios

El **Ingreso Monetario del Trabajo**, como expresión de la retribución al trabajo, y objeto de planificación está conformado por el Fondo de Salario y los Otros Ingresos Monetarios (dígase **distribución de utilidades**); ello cumple a que hoy en día, aún cuando el salario es la principal

fuente de ingreso de los trabajadores, en algunos sectores están vigentes otras formas de remuneración que no constituyen salario.

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

- La productividad del trabajo,
- El ingreso monetario por peso de valor agregado
- Gasto de salario por peso de nivel de actividad,
- El salario medio mensual por trabajador,
- Ingreso medio mensual por trabajador,
- La correlación salario medio e ingreso medio / productividad del trabajo.

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

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

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

***Donde:***

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

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

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

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

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



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

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

**Ingreso monetario del trabajo:** Se reflejará la suma del Fondo de Salarios, y los Otros Ingresos Monetarios.

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

**En este indicador se tienen en cuenta las siguientes partidas:**

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

para su posterior aporte al presupuesto, tales como trabajo voluntario, estudiantes bajo el régimen de estudio - trabajo, etc.

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

**En este indicador no se consideran los siguientes pagos:**

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

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

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

### Valor Agregado

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

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

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

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

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

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

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

Estos cálculos podrán tener mayor o menor influencia acorde con el nivel de interés de la organización. Más que un simple resultado numérico y cualitativo de tales datos, lo que realmente interesa es la concientización por parte de los dirigentes de las organizaciones, de los reflejos

profundos que la rotación elevada de recursos humanos pueda tener no solo para la Empresa, al mercado y a la economía como un todo, y, principalmente al empleado como individuo o socialmente en relación con su familia.

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

Buenas relaciones humanas podrá establecer el factor más importante en la administración de la mano de obra... Dentro de ella se encuentra la de mantener una actitud amistosa, lealtad, confianza, respeto mutuo, la habilidad para delegar autoridad y la disponibilidad para escuchar la sugerencia y quejas de los empleados.

Los programas de intensivos y las gratificaciones frecuentemente se realizan para complementar los salarios básicos, para mejorar la eficiencia, la productividad y para ayudar a retener a los buenos trabajadores.

Estos programas de intensivos va a tener objetivo el implementar las utilidades al:

- Reducir la rotación de los empleados.
- Aumentar el interés de los empleados en su trabajo.
- Incrementar la productividad.

Un programa de intensivos que llegara a tener éxito será el resultado de especificar claramente cuáles son los objetivos deseados. Algunas alternativas son más útiles y factibles que otras para efectos de determinados objetivos. Sin embargo existen algunos principios básicos que habrán de aumentar la eficacia de cualquier programa de intensivos como son:

- El programa deberá ser sencillo y que pueda ser comprendido fácilmente por el empleado.
- Deberá basarse en factores que estén primordialmente dentro del control del empleado.
- Deberá proporcionarse suficiente recompensa en efectivo como para promover una motivación a mejorar los resultados.
- El pago deberá efectuarse después que se haya efectuado el trabajo.
- Deberá constar por escrito, incluyendo cláusulas que puedan aclarar cualquier confusión.
- Se debe precisar las responsabilidades del empleado.
- El pago relacionado con incentivo no deberá considerarse un sustituto de salarios básicos competitiva y de buenas relaciones laborales.

También se deben analizar la existencia de otros factores que influyen en la fluctuación y que van a ser de carácter socio – económico, entre estos podemos observar los siguientes: sexo, edad, planificación, escolaridad, antigüedad en el centro de trabajo, entre otros

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

**Para este cálculo se utilizará la siguiente fórmula**

$$PEf = PTd * HDF$$

**Donde:**

**PEf**= Pérdidas económicas por fluctuación.

**PTd** = Productividad diaria del trabajo.

**HDF** = Hombres- días perdidos por fluctuación.

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

### **Métodos de medición de la productividad del trabajo en la Unidad Básica de la construcción de Sancti Spiritus**

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

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

**Determinar el Promedio de Trabajadores necesarios para cumplir el volumen de producción planificado con la productividad del trabajo del año base en la Unidad Básica de la Construcción**

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

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

**Donde:**

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

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

**PF:** Producción en físico para el periodo planificado.

**PTB:** Productividad del trabajo en el año base.

**Tb:** Número de trabajadores del periodo base.

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

**Ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de Np (X), en la Unidad Básica de la Construcción**

**Donde:**

$\Delta Pti$  = Variación de la productividad del trabajo a cuenta de factor i.

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

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

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

**Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo, en la (UBCSS)**

**Donde:**

$\Delta PT_i$  = 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.**

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

- **Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado, en la (UBC de Sancti Spiritus).**

$$PT_x = PT_x (1 + \Delta PT_i)$$

ó

$$PT_x = \frac{VF_x}{Tx}$$

**Donde:**

**T<sub>x</sub>**: Número de trabajadores realmente necesario.

A partir de los datos facilitados por la empresa para los años 2007, 2008, 2009, (anexo #2), así como teniendo en cuenta algunos factores que influyen en la productividad del trabajo, se podrá determinar la cantidad de trabajadores que realmente necesita la Unidad básica de la Construcción.

- **Determinación de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan de producción con la productividad del 2010**

$$Np_{08} = \frac{VAB_{09}}{PTb_{08}}$$

$$N_{T_07} = \frac{4671000}{9070}$$

$$Np_{08} = 515$$

$$PT_{07} = \frac{VAB_{07}}{Tb}$$

$$PT_{07} = \frac{4535000}{500}$$

$$PT_{07} = 9070$$

En los cálculos iniciales se demuestra que se necesitan 515 trabajadores para cumplir el plan de producción con la productividad del 2009 que alcanzó la cifra de 9070 pesos por trabajador.

- **Incremento porcentual de la productividad del Trabajo debido a cada factor**

**(A1, A2)**

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

$$\Delta PT_2 = \frac{8}{495} \cdot 1000$$

$$\Delta PT_i = \frac{12}{515 - (12 + 8)} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = 0.0161$$

$$\Delta PT_1 = \frac{12}{495} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = 1.61\%$$

$$\Delta PT_1 = 2.42\%$$

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

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



$$\Delta PTt = 2042 + 1.61$$

$$\Delta PTt = 4.03\%$$

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

$$\Delta PTt = \frac{20}{495} \cdot 1000$$

$$\Delta PTt = 0.0404$$

$$\Delta PTt = 4.04\%$$

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

$$L_{08} = NP - \sum_{i=1}^n Ai$$

$$L_{08} = 515 - 20$$

$$L_{08} = 495$$

- **Cálculo de la productividad del trabajo para 2010**

$$PT_{08} = PT_{07} (1 + \Delta PTt)$$

$$PT_{08} = 9070(1 + 0.0403)$$

$$PT_{08} = 9070 + (1.0403)$$

$$PT_{08} = 9435.52$$

$$PT_{08} = \frac{VAB}{Np - \sum_{i=1}^n Ai}$$

$$PT_{08} = \frac{VAB}{L_{08}}$$

$$PT_{08} = \frac{4671000}{495}$$

$$PT_{08} = 9436.36$$

## **2.5 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el VAB.**

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

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

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

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

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

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

$$I_v = I_p * I_q$$

A continuación se procederá a realizar un análisis de los resultados económicos de algunos indicadores.

Resulta así perfectamente extensible la interpretación sobre la variación del valor total a través de dos factores , a otros indicadores resultantes , basándose en el principio o criterio de la reversión de factores , lo que equivale a llevar a cabo un análisis de factores a través de números índices , considerando como ilustración algunos datos del anexo (2), reflejados en las siguientes tablas , los datos referidos al VAB(Y), el promedio de trabajadores(L), y la productividad (P) tomando tres periodos de comparación.

**Tabla # 3**

INDICADORES	U.M	2010				2011
		PLAN	REAL	DESV.	%	PLAN
Valor Agregado Bruto	M.P	4535	4478.4	(56.6)	98.75	4671
Promedio de Trabajadores	Uno	951	903	(11)	97.8	849
Productividad del Trabajo.	Peso	756	763	7	100.92	756

**Fuente: Modelo costos y finanzas**

$$I_{vab} = \frac{VABr}{VABp} \cdot 100 \quad I_{vab} = \frac{4478.4}{4535} \cdot 100$$

$$I_{vab} = 98.75\%$$

Esta variación favorable esta en dependencia fundamentalmente a un aumento de la productividad del trabajo, ya que el promedio de trabajadores disminuyó en 11

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

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

$$I_t = \frac{489}{500} \cdot 100$$

$$I_t = 0.978 \cdot 100$$

$$I_t = 97.8\%$$

### **Índice de la productividad del trabajo**

$$I_{pt} = \frac{Tr}{Tp}$$

$$I_{pt} = \frac{763}{756} \cdot 100$$

$$I_{pt} = 1.0092 \cdot 100$$

$$I_{pt} = 100.92\%$$

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

$$I_{vab} = I_t \cdot I_{pt} \quad \text{ó} \quad I_{vab} = \frac{VABr}{VABp}$$

$$I_{vab} = 0.978 \cdot 1.0092$$

$$I_{vab} = 0.9875$$

$$I_{vab} = 98.75\%$$

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. (Anexo 3)

## **2.6 Dinámica de la Productividad del Trabajo.**

### **Dinámica de la Productividad del Trabajo.**

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan	Real	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	4535	4478.4	(56.6)	98.75
2	Fondo de Salario		M.P		4681.7	(72.1)	97.69
3	Promedio de Trabajadores		Uno	951	776	(11)	97.8
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	756	763	7	100.92
5	Salario Medio	2/3	Peso	512	522	10	101.95
6	Correlación Productividad Salario Medio	4/5	%	-	-	-	1.009

**Fuente: Modelo costos y finanzas**

**Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.**

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

**Donde:**

$\Delta VAB$  = Variación del Valor Agregado Bruto.

$\Delta PT$  = Variación de la Productividad del Trabajo.

$\Delta T$  = Variación del Promedio de Trabajadores.  $PT_0$  = Productividad del Trabajo en el Periodo Base (Plan ).

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

**Se debe determinar las variaciones:**

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

**Sustitución:**

$$\Delta VAB = (84 \bullet 500) + (-11 \bullet 9872) + (84 \bullet (-11))$$

$$\Delta VAB = 42000 - 99792 - 924$$

$$\Delta VAB = (56.6) \text{ M.P}$$

**Cuadro Resumen:**

$\Delta VAB$	M.P	%
$\Delta Pt$	<b>42.0</b>	<b>74</b>
$\Delta T$	<b>97.7</b>	<b>(172.60)</b>
Efecto Conjunto	<b>(0.9)</b>	<b>(1.59)</b>
TOTAL	<b>(56.6)</b>	<b>(100)</b>

En el análisis se comprobó que el incremento del VAB estuvo motivado por varios efectos positivos y negativos. Por el incremento de la productividad del trabajo, en 42.0 MP, se elevó el VAB, pero por reducción de 11 trabajadores el VAB se ve afectado en 99.7 miles de pesos.

Además por la combinación de los dos factores se reduce el VAB en 1.59 miles de pesos, como se observa se debe seguir trabajando por elevar el VAB a través de la reducción de los insumos.

# Capítulo III

## **Aplicación e instrumentación del análisis económico propuesto, características de la empresa antes y después**

El estudio se requiere a las formas organizativas que permitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que se producen en la naturaleza y características del trabajo. En todo el trabajo, tanto en la producción, como en los servicios, la Empresa tiene que lograr cuatro objetivos básicos:

- Obtener la más estrecha vinculación entre el salario recibido por el trabajador y los resultados económicos productivos obtenidos, tanto individuales como colectivamente, de forma tal que la retribución por el salario sea una poderosa palanca para el aumento de la producción y su eficiencia. En tal sentido, los incrementos salariales que se produzcan serán, fundamentalmente, a cuenta de la parte relativamente móvil del salario.
- Establecer una adecuada diferenciación en los salarios, de forma tal que se estimule el ocupar cargos de superior calificación y responsabilidad, particularmente, en el personal de dirección de las Empresas.
- Descentralizar aquellos elementos de la organización del salario que, por su naturaleza, su decisión debe corresponder a la Empresa, y así poder dar respuesta a tiempo y con la calidad debida a los cambios técnicos – económicos que se operan en la producción.
- Autofinanciar la aplicación de cualquiera de las medidas salariales establecidas en estas bases, a partir de sus resultados económicos reales. Lo que significa que antes de aplicar la medida, se tienen que financiar el incremento de fondo de salario y otros gastos que se incurran.

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

- **Dirigentes:** Clasifican en esta categoría todos los cargos en que se ejecutan funciones de dirección a cualquier nivel.
- **Técnico:** Abarca aquellos cargos en los cuales la ejecución de tareas y servicios técnicos principales, aseguran el proceso de producción o de prestación de servicios que caracterizan la Entidad, así como los que apoyen su gestión y requieren de la aplicación de conocimientos y métodos científicos y técnicos para su cumplimiento.

- **Administrativo:** Comprende todas las funciones administrativas que se ejecutan en la Entidad, tales como: llevar registros, ficheros y archivos, operar máquinas y toda clase de equipos de oficina, tomar dictados taquigráficos, llevar libros de contabilidad, reunir y procesar datos, entre otras.
- **Servicios:** Clasifican en esta categoría, las ocupaciones cuya descripción del contenido de trabajo abarca las tareas de apoyo a la producción o prestación de servicios.
- **Obrero:** Es toda ocupación que, en la actividad principal de la Entidad, por la ejecución de su contenido de trabajo y a través de los medios de trabajo, facilita el funcionamiento de los medios de producción o asegura los servicios principales para la realización de la producción o la prestación de servicios que la caracterizan de acuerdo con su objeto social.

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

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

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

Estableciéndose para todas las Categorías ocupacionales para ambas empresas

GRUPOS	Salario Escala	C.I.E.S	Res. 30	Salario Básico
I.	225,00	68.00		293.00
II.	235,00	71.00		306.00
III	240,00	72.00		312.00
IV	250,00	75.00		325.00
V	255,00	86.00	30.00	371.00
VI	260,00	87.00	30.00	377.00
VII	275,00	92.00	30.00	397.00
VIII	285,00	95.00	30.00	410.00



IX	315,00	104.00	30.00	449.00
X	325,00	107.00	30.00	462.00
XI	365,00	119.00	30.00	514.00
XII	385,00	116.00		501.00
XIII	400,00	120.00		520.00
XIV	425,00	128.00		553.00

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

Grupos de la escala única	Tarifas horarias (en pesos)	C:I:E:S	Salario Básico
II	1.23	71.00	305.44
III	1.26	72.00	312.15
IV	1.31	75.00	324.68
V	1.34	77.00	332.40
VI	1.36	78.00	337.22
VII	1.44	83.00	357.46
VIII	1.49	86.00	370.00
IX	1.65	95.00	409.49

### 3.2 - Realizándose una Correlación Salario Medio – Productividad para ambas empresas

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 a nivel 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

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

**PT<sub>1</sub>** = Productividad del Trabajo Real.

**PT<sub>0</sub>** = Productividad del Trabajo Plan.

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

**ISM** = Índice de variación del Salario Medio.

**SM<sub>1</sub>** = Salario Medio Real.

**SM<sub>0</sub>** = 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.

A partir de la información anterior se puede determinar la correlación para el año 2007

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

$$K = \frac{1.009}{1.019}$$

$$K = 0.99\%$$

La correlación es favorable ya que la productividad del trabajo se encuentra por encima del salario medio, lo que demuestra que se está pagando proporcionalmente con el respaldo material.

## **CONCLUSIONES**

1. Para la realización de este trabajo se ha empleado una bibliografía actualizada y con rigor científico, así como resoluciones y normativas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
2. Al evaluar los efectos de la productividad con relación a la fuerza de trabajo es necesario tener en cuenta las pérdidas económicas.
3. Si se aplica correctamente la Organización del Trabajo se demuestra que se pueden ahorrar trabajadores para el año 2011 y perfeccionar el plan del 2012 en esta categoría económica.
4. Al analizar la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el VAB, se observan resultados negativos, motivados por la reducción del promedio de trabajadores con la fusión de dichas empresas

# RECOMENDACIONES

1. Las direcciones de las Empresas debe considerar la aplicación de los instrumentos económicos propuestos, que le permitirán estudiar, analizar y evaluar el empleo de la Fuerza de Trabajo y su correspondencia con la productividad de dicha empresa

# BIBLIOGRAFÍA

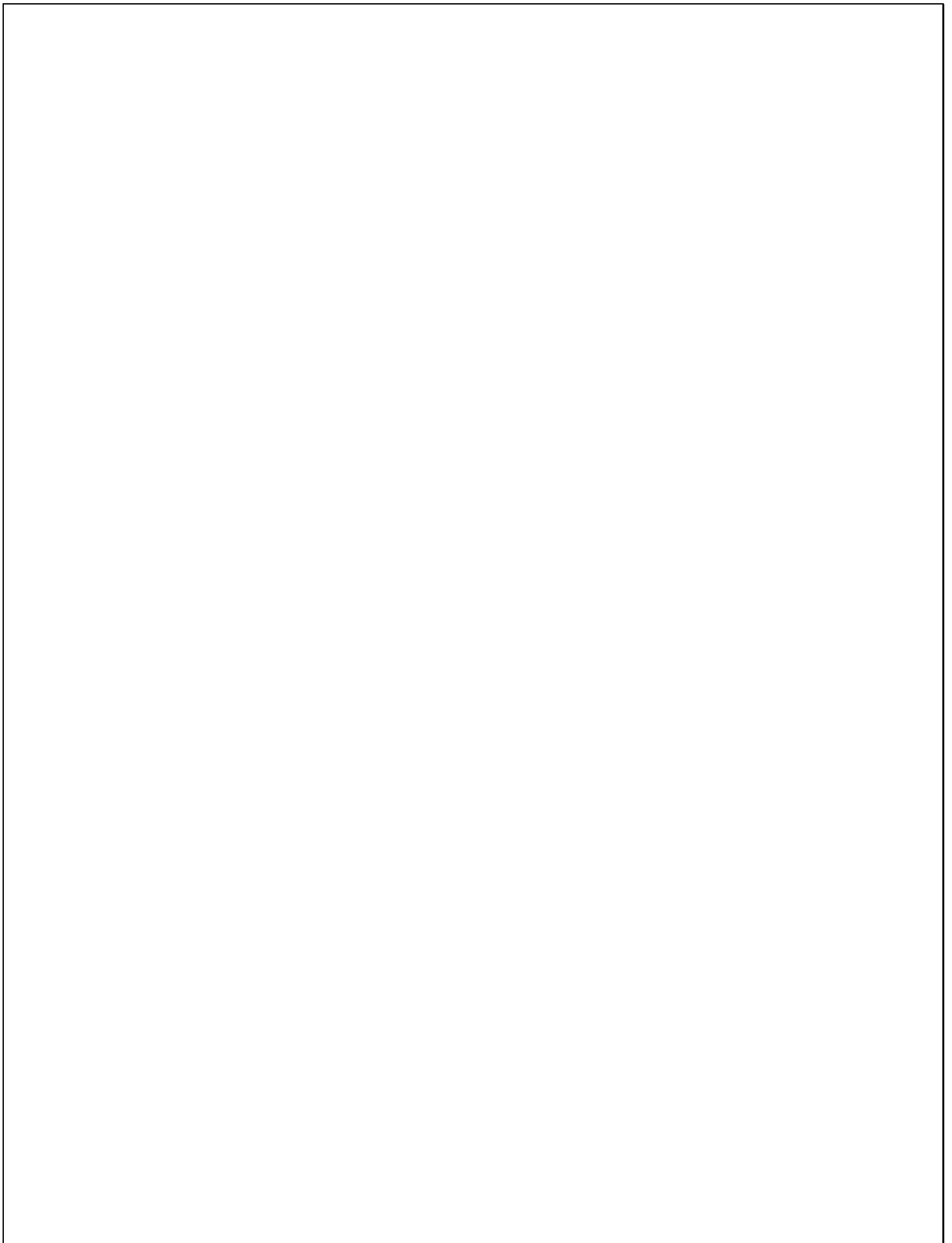
- Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el cálculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo en la Industria Azucarera. La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. P.21-29.
- Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. P 72 – 103.
- Barranco, F. J. Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación. Madrid, Pirámide – 1993.

- Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996.
- Capacitación de Recursos Humanos. Revista TIPS. La Habana Boletín 081. Oportunidades Comerciales.1996.
- Concepción Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
- Colectivo de autores. Economía, organización y planificación de la producción industrial La Habana Editorial Política 1984.
- Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial “Félix Varela “, 1999. P 191 – 196.
- 8 CPSS Publications No. 4 (January 2001 - Spanish translation May 2003)
- D’ Angelo Fernández, Ovidio. La Transformación del Carácter y el contenido del trabajo en el socialismo. Economía y Desarrollo No. 59. 1980. P 71 – 112.
- Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996. Figueroa, Víctor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) . Septiembre 1996.
- Ferriol Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
- Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
- González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.
- González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.
- 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 del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – P. 37 – 50.
- La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.
- Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.

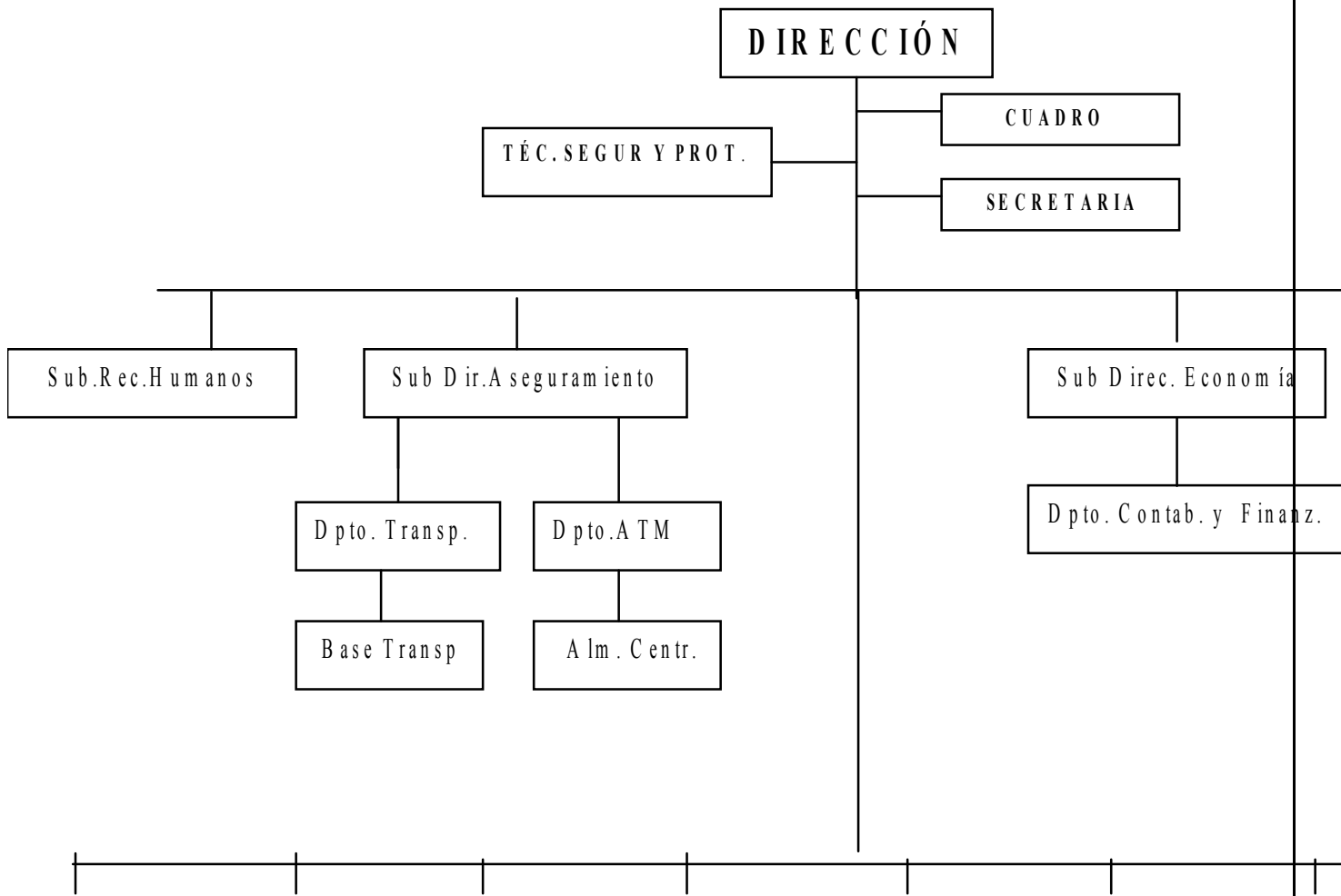
- Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
- Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. 1988. –P.81 – 96.
- Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.
- Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE ) Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
- Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
- Plan 2006. Instrucciones para su elaboración – MEP.
- Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
- Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana ) 8 de Noviembre de 1997.
- Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana ) 7 de Noviembre de 1997.
- Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
- Trujillo, Clara M. Experiencia en la Estabilidad Laboral. Revista Cañaveral (La Habana ) (2 ) 64 – 65. Abril – Junio 1997.
- Ventura, Juan. Conferencias sobre Dirección Estratégica. Facultad INDECO (UCLV). Marzo 1996.
- Zumaquero, Ovidio. Propuesta de Modelo de Relación Estacional – Ocupación como Elemento base de la Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo en la Agricultura. (UCLV ) Facultad INDECO, 1997.
- Resolución 8/2005 MTSS; Resolución 35/2010 MTSS; Resolución 36/2010 MTSS; Resolución 8/2005 MTSS; Resolución 26/2006 MTSS; Resolución 27/2006 MTSS; Resolución 28/2006 MTSS; Resolución 29/2006 MTSS; Resolución 30/2006 MTSS; Resolución 39/2006 MTSS.

# **ANEXOS**





**ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DE LA Unidad Basica de la C**  
**SANCTI SPIRITUS**



**Anexo # 2.****Resultados económicos de la Unidad Básica de la Construcción**

<b>INDICADORES</b>	<b>UM</b>	<b>REAL 2009</b>	<b>PLAN 2010</b>	<b>REAL 2011</b>	<b>DIFERENCIA</b>	<b>VARIACIÓN</b>	<b>PLAN 2011</b>
<b>Producción Bruta</b>	<b>MP</b>	<b>7893</b>	<b>8000</b>	<b>8181.6</b>	<b>181.6</b>	<b>1.0227</b>	<b>8240</b>
<b>Valor Agregado Bruto</b>	<b>MP</b>	<b>4000</b>	<b>4535</b>	<b>4478.4</b>	<b>(56.6)</b>	<b>0.9875</b>	<b>4671</b>
<b>Fondo de salario</b>	<b>MP</b>	<b>2050.8</b>	<b>3130</b>	<b>3057.9</b>	<b>(72.1)</b>	<b>0.9769</b>	<b>3224</b>
<b>Promedio de Trabajadores</b>	<b>UNO</b>	<b>478</b>	<b>500</b>	<b>489</b>	<b>(11)</b>	<b>0.978</b>	<b>515</b>
<b>Productividad del Trabajo</b>	<b>PESO</b>	<b>522</b>	<b>756</b>	<b>763</b>	<b>7</b>	<b>1.009</b>	<b>756</b>
<b>Salario Medio</b>	<b>PESO</b>	<b>431</b>	<b>511</b>	<b>522</b>	<b>10</b>	<b>1.019</b>	<b>522</b>
<b>Costo Salario por peso de VAB.</b>	<b>PESO</b>	<b>0.582</b>	<b>0.690</b>	<b>0.683</b>	<b>(0.007)</b>	<b>0.9898</b>	<b>0.69</b>

**Anexo # 3****Dinámica de la productividad del trabajo.**

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan	Real	Desv.	
1	Valor Agregado Bruto		M.P	4535	4478.4	(56.6)	
2	Fondo de Salario		M.P	3130	3057.9	(72.10)	
3	Promedio de Trabajadores		Uno	500	489	(11)	
4	Productividad del trabajo.	1/3	Peso	756	763	7	
5	Salario Medio	2/3	Peso	512	522	10	
6	Correlación productividad-Salario Medio	4/5	%				