

Centro Universitario de Sancti Spiritus

José Martí Pérez

Facultad de Contabilidad y Finanzas

Tesis para optar por el título de
licenciatura en Contabilidad y Finanzas

Título: Aplicación de Instrumentos del Análisis Económicos
en el empleo de la fuerza de trabajo y los salarios
en la Agricultura Urbana en el Municipio Sancti Spiritus

Autor : Angel Abey Enríquez Pérez

Tutor: Msc. Ireneo Curbelo Tribicio

Año 2008

Pensamiento

Pensamiento

“Hay que desatar los nudos que atan el desarrollo de las fuerzas productivas, y que es, que el que mas trabaja, màs gana y tiene que vivir mejor.”

Raúl

Dedicataria

Dedicataria

“A mi niña, Roxany Enríquez Lago que con su amor y ternura inspira cada momento de mi vida”.

“A mi familia que ha hecho posible la terminación de este trabajo”

“A mis compañeros de trabajo y a todas las personas que de una forma u otra me ayudaron en la concepción de este objetivo”

“A aquellos que han hecho posible los avances y victorias de nuestra Revolución Socialista, que han contribuido a desarrollar, perfeccionar y mantener su obra.

Muchas gracias.

Agradecimientos

Agradecimientos

- ❖ **A la Revolución, por darme la posibilidad de poder formarme como profesional.**
- ❖ **Al colectivo de profesores que en este tiempo, nos han preparado para que hoy podamos finalizar nuestros estudios.**
- ❖ **A mi tutor, Msc. Irenio Curbelo Tribicio, por la ayuda que me ha brindado, sin la cual no hubiera podido realizar este trabajo.**
- ❖ **Gracias a todas aquellas personas que tan brillantemente nos dieron aliento, consejos y oportunas críticas.**

Resumen. Resumen.

Este trabajo investigativo se realizó en la Granja Urbana perteneciente al municipio de Sancti Spíritus y tiene como finalidad la aplicación y evaluación de un conjunto de instrumentos de análisis económicos y financieros en la categoría Fuerza de Trabajo y Salarios determinando los factores que influyen en la interrelación y variación del VAB, Productividad del Trabajo y Salario Medio.

El estudio se inicia con una revisión bibliográfica partiendo de los clásicos hasta los momentos actuales donde se revisan las Disposiciones, Leyes, Resoluciones y Directivas del MTSS, MINAGRE y MEP, así como una amplia bibliografía sobre las temáticas Organización del Trabajo, Productividad del Trabajo y los factores que la determinan y que inciden directamente en el VAB y la correlación entre la Productividad del Trabajo y el Salario Medio.

En el capítulo 2 se describen un conjunto de instrumentos de análisis económico- financiero aplicados en otros sectores de la economía y que permitirán analizar y evaluar los factores técnico- económico-organizativos que pueden influir sobre los planes económicos de la Granja Urbana y donde juega un papel esencial Productividad del Trabajo, así como los factores que influyen en su variación. Además se determina y evalúa la influencia de la Productividad del Trabajo y el Promedio de Trabajadores en el Valor Agregado Bruto.

En el capítulo 3 se aplican y validan los instrumentos de análisis económicos propuestos en el capítulo anterior y que han permitido conocer y evaluar las principales causas y efectos económicos que están influyendo en la planificación de las actividades productivas de la Granja Urbana en Sancti Spíritus y donde la Productividad del Trabajo y el Promedio de Trabajadores determinan el crecimiento del VAB.

De esta investigación se arriban a las 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 más virtudes que lo que se imagina y nuestro deber es descubrirlas, estimularlas, desarrollarlas en el trabajo”**.

Summary

Summary

This investigative work was carried out in the Urban Farm belonging to the municipality of Sancti Spiritus and he/she has as purpose the application and evaluation of a group of instruments of economic and financial analysis in the category it Forces of Work and Wages determining the factors that influence in the interrelation and variation of the VAB, Productivity of the Work and Half Wage.

The study begins with a bibliographical revision leaving of the classics until the current moments where the Dispositions are revised, Laws, Resolutions and Directive of the MTSS, MINAGRE and MEP, as well as a wide bibliography about the thematic Organization of the Work, Productivity of the Work and the factors that determine it and that they impact directly in the VAB and the correlation between the Productivity of the Work and the Half Wage.

In the I surrender 2 you of they describe a group of instruments of economic analysis - financier applied in other sectors of the economy and that they will allow it analyzes and to evaluate the factors technician - economic-organizational that can influence on the economic plans of the Urban Farm and where it plays a paper essential Productivity of the Work, as well as the factors that influence in their variation. It is also determined and it evaluates the influence of the Productivity of the Work and the Average of Workers in the Added Value.

In the I surrender 3 they are applied and they validate the instruments of economic analysis proposed in the I surrender previous and that they have they allow to know and to evaluate the main causes and economic effects that are influencing in the planning of the productive activities of the Urban Farm in Sanctis Spiritus and where the Productivity of the Work and the Average of Workers determine the growth of the VAB.

Of this investigation they are arrived to the very important conclusions, being given to know a series of recommendations that with their application one will be able to give execution to the positions carried out by the Commandant in boss Fidel Castro

in the V Congress of the PCC "The man has more virtues than that that he imagines and our duty is to discover them, to stimulate them, to develop them in the work."

Índice.	Página
Introducción.....	1
Capitulo 1 Revisión Bibliográfica.....	11
CAPITULO II: Análisis del empleo de la fuerza de trabajo en la Agricultura Urbana de Sancti Spíritus	35
2.1. Diagnóstico	35
2.1.1 Caracterización General de la Granja Urbana de Sancti Spíritus	35
2.1.2 Instrucciones para la elaboración del Plan de Empleo e Ingresos:	44
2.2 Análisis de la productividad del trabajo. Factores de su elevación:	50
2.3 Métodos de medición de la productividad del trabajo	51
2.4 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto	53
2.5 Características Generales de los Sistemas de Pago.	56
2.6 Análisis de la correlación salario medio productividad.	62
CAPITULO III: Análisis del comportamiento de los Indicadores relacionados con Trabajo y Salario en la Granja Urbana de Sancti Spíritus.	65
3.1. Diagnóstico	65
3.2 Análisis de la Productividad del trabajo y factores de su elevación:	66
3.2.1. Métodos de medición de la productividad del trabajo	67
3.3 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto	72
3.4 Correlación salario medio productividad	78
Conclusiones.	
Recomendaciones.	
Referencias Bibliográficas.....	
Bibliografía.....	
Anexos.....	

Introducción:

En el año 2008 continuaran aprobándose e introduciéndose, de manera gradual medidas para el mejoramiento de la economía en su conjunto, las que podrán incidir en los indicadores de empleo e ingresos que propicien una mayor eficiencia en la utilización de la fuerza de trabajo, y que su retribución se corresponda con el trabajo.

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, donde en el 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 de las Empresas Cubanas va camino a la nada con los instrumentos en las manos. De aquí se deriva la necesidad de la Planificación 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 adecuados 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 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 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 favorecen 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.

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

La política cubana esta enmarcada por los principios económicos 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 de materiales y morales para dirigir las fuerzas de trabajo hacia sectores y, así como ramas 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 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 la distribución socialista, de cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo.

El diagnóstico realizado para comenzar esta investigación determino como deficiencias las siguientes:

- ❖ Por lo general la mayoría de las empresas no cuentan con técnicas o métodos para estudiar el empleo correcto de la fuerza de trabajo y su remuneración.

- ❖ No existe un procedimiento que permita determinar el pago correcto según el Nuevo Valor Creado, lo cual debe incidir en la elevación de la productividad del trabajo y en la reducción de los costos, buscando la eficiencia empresarial en forma estable.

Por lo expuesto anteriormente se puede expresar el **problema científico** de esta investigación:

El no uso de los instrumentos del análisis económico y su aplicación correcta dificultan la organización y planificación de la Fuerza de Trabajo y los Salarios, lo incide directamente en la gestión económica productiva de la entidad objeto de análisis.

Objeto de la Investigación:

Las estructuras productivas de la Granja Urbana en el municipio de Sancti Spíritus

Campo de Acción:

La Granja Urbana en el municipio Sancti Spíritus

Objetivos Generales:

Evaluar el impacto del análisis económico en el comportamiento de los indicadores relacionados con trabajo y salario de la Granja Urbana de Sancti Spíritus.

En función del objetivo general se determinan los **objetivos específicos**:

- ❖ Revisar y analizar la bibliográfica especializada sobre la temática investigada.
- ❖ Determinar una correcta organización del trabajo y de la política de estimulación.
- ❖ Analizar la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Nuevo Valor Creado.

- ❖ Diagnosticar las necesidades reales de fuerza de trabajo para el cumplimiento de los planes.
- ❖ Estudiar los sistemas de pago que se aplican en la Agricultura Urbana de Sancti Spíritus y su posible modificación
- ❖ Analizar los indicadores económicos y su variación en correspondencia con la fuerza de trabajo disponible.
- ❖ Implementar los instrumentos de análisis económicos financieros relacionados con la categoría trabajo y salarios.
- ❖ Evaluar el impacto de la aplicación de los instrumentos económicos financieros en la unidad seleccionada.

Hipótesis:

Si se emplean instrumentos de análisis económico en la evaluación del empleo de la fuerza de trabajo y su remuneración, se elevará la productividad del trabajo en la entidad objeto de la investigación.

Para la realización de este trabajo se emplearán una serie de métodos y técnicas entre las cuales podemos mencionar el hipotético deductivo, el comparativo, de índice, también se realiza entrevistas y revisión de documentos.

Resultados Esperados:

Identificación de las principales dificultades que afectan la eficiencia económica en el empleo de la fuerza de trabajo y su remuneración.

Incremento de los resultados productivos con un respaldo salarial, así como una mayor implicación, contribución, responsabilidad e Identificación de la administración con los resultados de la entidad, mayor claridad y contabilidad de la actividad económica.

Además establecer procedimientos de análisis que permitan evaluar los factores que influyan en la productividad del trabajo sobre la base del Valor Agregado Bruto, aplicando correctamente la Organización del Trabajo sobre las exigencias de nuestra economía.

Evidentemente es necesario evaluar constantemente las reservas de incremento de la productividad del trabajo, teniendo en cuenta los posibles cambios tecnológicos

CAPITULO I. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.

1.- Referencia Bibliográfica

La creciente urbanización, decrecimiento de la natalidad y ligero envejecimiento, así como una distribución irregular de la fuerza de trabajo son características que matizan el panorama demográfico actual. Por ello se hace necesario conocer los principales desequilibrios que se presentan entre la disponibilidad y las necesidades de fuerza de trabajo, y consecuentemente establecer medidas que permitan el perfeccionamiento de su utilización. Teniendo en cuenta que los Sistemas de pago y de estimulación establecidos deben responder a un uso racional de los recursos humanos, además constituyen elementos esenciales de la organización salarial y permiten lograr una adecuada retribución a los trabajadores basados en el principio de distribución socialista.

Lenin(1) en sus estudios expresaba que... “ En toda revolución socialista, después de haberse resuelto el problema de la conquista del poder del proletariado se va planteando una tarea esencial: la de crear un sistema social superior al del capitalismo, es decir, la de aumentar la productividad del trabajo, y en relación con esto y para esto, darle al trabajo una organización superior. El crecimiento de la productividad del trabajo exige, ante todo, que se asegure la base material de la gran industria, así como la elevación del nivel cultural y de instrucción de las grandes masas de la población.

También es una condición del ascenso económico la elevación de la disciplina de los trabajadores, la maestría en el trabajo, su mejor organización y elevando la disciplina en el trabajo.”

Al poner al descubierto el significado de la elevación de la productividad del trabajo en la formación comunista, Lenin (2)... señalaba que “La productividad del trabajo es, en ultima instancia, lo más importante, lo 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 mucho mas alta”.

Por lo tanto, la dominación 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 mas íntegramente se asegure el bienestar y el desarrollo universal de los miembros de la sociedad. Estos nexos objetivos de causa y efecto constituyen la ley del crecimiento invariable de la productividad del trabajo social en la sociedad socialista.

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(3) señala que “ varias causas multiplican el carácter particularmente imperativo del problema de elevar la productividad del trabajo; la agravación del problema de las reservas 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”. Al respecto Marx(4) señalaba que “La fuerza productiva del trabajo depende de diversas circunstancias: el grado medio de maestría del obrero, el nivel de desarrollo de la ciencia y el grado de su aplicación, las proporciones y la eficiencia de los medios de producción y las condiciones materiales.”

En los estudios realizados sobre la ley del crecimiento de la productividad del trabajo, Marx expreso que la productividad del trabajo actúa como expresión concentrada del nivel de desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad y ello constituye un importante indicador de su desarrollo.

La capacidad productora es siempre, naturalmente, capacidad productiva del trabajo útil, concreto. Y solo determinan, como es lógico, el grado de eficiencia de

una actividad productora útil encaminada a un fin, dentro de un periodo de tiempo dado.

En nuestra opinión, la ley del crecimiento de la productividad del trabajo refleja la fecundidad, el rendimiento del trabajo vivo, ya que solo este posee la capacidad de producir, de crear nuevos valores de uso. En la creación de estos participa el trabajo del hombre, equipado, claro está con medios de producción.

El desarrollo y la economía de medios de producción ejercen una sustancial influencia sobre el nivel y la dinámica de la productividad del trabajo, pero esta influencia está medida por la acción del hombre.

En resumen los clásicos del marxismo-leninismo subrayan que el crecimiento de la productividad del trabajo significa ahorro del trabajo social en la creación de la unidad de producto, o sea, no solo la reducción de los gastos de trabajo vivo, sino, además, de trabajo materializado. Al mismo tiempo, el crecimiento de la productividad es una función del trabajo vivo, concreto. Por eso el aumento de la productividad del trabajo no constituye una simple economía del trabajo en una u otra forma, sino que representa un nexo tal 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. Por consiguiente, 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.

El objetivo del análisis los indicadores del trabajo y los salarios abordados por Mijailov(5) ...” posibilita el esclarecimiento de las posibilidades del aumento posterior del volumen de 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.

Existen innumerables autores que han analizado el complejo mundo de la agricultura, partiendo de los estudios realizados por los clásicos del Marxismo-Leninismo sobre el trabajo como factor decisivo de la producción, ya que de su cuantía y grado de su efectividad, depende el periodo económico de un estado, así como el nivel de bienestar del pueblo, bajo las relaciones socialistas de producción. De ello se desprende que el logro de los objetivos productivos y sociales planteados a la agricultura como rama de la economía nacional, estarán en dependencia de la disponibilidad, en el monto necesario, de fuerza de trabajo, es decir, del factor humano, con sus capacidades y habilidades en desarrollo, con sus conocimientos técnicos y su experiencia productiva.

Zumaquero(6) al abordar esta problemática expresa que “ en las condiciones de la agricultura, donde la fuerza de trabajo es cada vez menor y las condiciones naturales limitan considerablemente el tiempo disponible para realizar el proceso de producción, la reducción del tiempo de trabajo socialmente necesario empleado en producir una unidad de producto o realizar una unidad de trabajo, o sea, el incremento de la productividad adquiere una singular importancia. Ello es preciso para el desarrollo y fortalecimiento de la producción en las nuevas estructuras organizativa que se han creado, posibilitando la reducción de los costos de producción y elevando la eficiencia y rentabilidad”.

El desarrollo de la agricultura y el crecimiento de la productividad son determinado en primer lugar, por las leyes económicas de la sociedad y depende, como señalara Marx(7) “de las condiciones naturales (riqueza del suelo, riqueza de los yacimientos, etc), del perfeccionamiento progresivo de las fuerzas sociales del trabajo por efecto de la producción en gran escala, la concentración de capital, la combinación del trabajo, la división del trabajo, la maquinaria, los métodos

perfeccionados del trabajo, la aplicación de productos químicos, la reducción del tiempo y del espacio gracias a los medios de comunicación y del transporte y todos los demás inventos mediante los cuales la ciencia obligo a las fuerzas naturales a ponerse al servicio del trabajo y se desarrolla el carácter social y cooperativo de este”.

El trabajo es una categoría económica y su carácter lo determina las Relaciones de Producción. Sobre esta base y apoyándose además en lo señalado por Federico Engels: “que el trabajo es la fuente de cualquier riqueza y además que es la condición básica primaria de la vida humana y, en tal grado, que nosotros debemos decir, que el trabajo formo al propio hombre.

González (8) señala en sus estudios al respecto que “ el trabajo es la actividad del hombre orientada hacia un objeto que constituye un factor decisivo en la producción material y que se refleja en su eficiencia.

Las reservas de crecimiento de la productividad del trabajo es abordada en forma clara por Pavón(9) ... quien expresa que “ estos vienen dados por las posibilidades reales, no utilizadas, del empleo mas completo de la capacidad productiva del trabajo, con vistas a la reducción de los gastos de trabajo por unidad de producto, mediante el perfeccionamiento de la técnica y la tecnología y el mejoramiento de la organización de la producción, el trabajo y la dirección”.

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(10) ... “ 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 (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 agrícolas, comerciales, administrativas y financieras.

Las medidas tendentes a incrementar la productividad del trabajo en la empresa pueden tomarse a corto o largo plazo. Para el largo plazo, suponen una renovación de los medios de que dispone la empresa, (equipos, instalaciones, dimensión), mientras que para el corto plazos basa en el mejor aprovechamiento de los recursos disponibles, es decir sin alteración estructural de la empresa. Así mediante el estudio de métodos de trabajo y movimiento, estudio de tiempos y sistemas salariales adecuados, se pueden lograr un aumento de la productividad.

Uno de los problemas que actualmente viene preocupando a los ejecutivos del área de Recursos Humanos (RH) de las organizaciones es exactamente la intensificación de las salidas o perdidas de Recursos Humanos (output), pues provocan la necesidad de compensarlos mediante la intensificación de las entradas (Inputs). Para ARM(11) en otros términos, "las desviaciones de personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que se mantenga el nivel de los RH en proporciones adecuadas para la operación del sistema. (Rotación de Personal).

La rotación del personal no es una causa, sino un efecto, la consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en la organización sobre la actividad y el comportamiento del personal. Es por lo tanto una variable dependiente (en mayor o menor grado) de aquellos fenómenos internos o externos a la organización. Dentro de los fenómenos internos que ocurren en la organización podemos citar la política salarial de la organización, el tiempo de supervisión ejercida sobre el personal, las oportunidades de crecimiento organización y la cultura organizaciones profesional dentro de la organización, las condiciones físicas ambientales de trabajo ofrecidas por la organización, la moral del personal dentro de la organización de RH, los criterios y programas de entrenamiento de RH, la política disciplinaria desarrollada por la organización, los criterios de evaluación del desempeño".

Uno de los problemas con que el ejecutivo de RH se enfrenta en una economía competitiva es saber hasta cuanto vale la pena, por ejemplo perder RH y mantener una política salarial relativamente conservadora y económica. Obviamente los cálculos de los costos de rotación del personal podrán tener mayor o menor influencia, de acuerdo con el nivel de interés de la organización, aunque se reconoce que la acelerada rotación de personal se convierte en factor de perturbación, principalmente cuando es forzada por la empresa con el fin de obtener falsas ventajas a corto plazo; lo cierto es que a mediano plazo la rotación causa enormes perjuicios a la empresa, al mercado y a la economía como un todo, y principalmente, en relación con su familia.

Desde finales de 1993 se viene desarrollando en Cuba una profunda reforma de la tenencia del suelo que obligatoriamente modifica al anterior régimen mixto agrario, especialmente a la forma estatal predominante, que se fue conformando durante mas de tres décadas

La reanimación y despegue de este sector son una condición indispensable para superar la crisis económica que vive el país. Según Figueroa(12) “ la modernización agrícola es obra de la revolución y ha tenido como objetivos permanentes el incremento de la producción, de los rendimientos agrícolas y la humanización del trabajo. Ciertamente es que con la modernización se humanizó el trabajo y decreció la demanda de jornaleros en algunas ramas (caña de azúcar y arrozera) y tuvo lugar un cierto nivel de respuesta en las ramas mencionadas y en otras.

A pesar de la modernización, el déficit de fuerza de trabajo en la agricultura ha sido un problema crónico debido a múltiples causas como: carencia de un sistema de incentivos, descampesación del campo, emigración a la ciudad, bajos salarios, aumento de la demanda explotación de conucos y tierras, el desempleo oculto, pérdida del sentido de propiedad, etc”.

Los argumentos expresados por Roche(13) “ a favor de una reforma del tiempo de trabajo, es decir del régimen de jornada laboral dimana de la naturaleza cambiante del propio trabajo, para cuyo control es decisivo regular su duración.

Los argumentos principales se pueden clasificar como sigue:

- ❖ Los empresarios han visto que con la participación de los trabajadores en la toma de decisiones se estimula la dedicación, la productividad del personal y la libertad de elección.
- ❖ La transformación de la población activa:
- ❖ Esto es debido al aumento del índice de participación de las mujeres, empleo en el sector de los servicios, por ello se reclaman otras formas de jornada tendencia a la reducción de las unidades familiares y el crecimiento parcial y puesto de trabajo compartido.

- ❖ El reparto del trabajo: Redistribución del trabajo entre la población a fin de reducir la magnitud del desempleo involuntario. Este reparto del trabajo abarca medidas tales como la reducción de la jornada ordinaria, la ocupación de puestos en régimen compartidos, los permisos sabáticos y otras formas de licencia prolongada con o sin remuneración, la jubilación anticipada y progresiva, la limitación a las horas extraordinarias, el trabajo a tiempo parcial, la incorporación al trabajo escalonado mediante la prolongación de los estudios.

Corresponde a Lenin el extraordinario mérito de haber instaurado las bases de la organización científica del trabajo socialista. Esta tarea recibió de Lenin un gran respaldo, ya que el la valoraba como un factor esencial para el desarrollo de las fuerzas productivas del país y del bienestar del pueblo.

En el Informe Central al Primer Congreso del PCC, Fidel expreso: con la Revolución se crearon las condiciones para la organización científica del trabajo. (OCT).

Al profundizar en la dinámica de la organización del trabajo, Martínez (14) reafirma que “ La OCT se basa en los logros de la ciencia y la experiencia de vanguardia y su implantación sistemática en la producción permite la mejor vinculación de la técnica y el hombre con el proceso único de producción, el aprovechamiento mas eficiente de los recursos laborales y materiales y el incremento constante de la productividad del trabajo, contribuyendo a la salud del hombre y a la gradual transformación del trabajo en la primera necesidad vital”.

Los elementos de la OCT lo conforman: La división y cooperación del trabajo, los métodos y procedimientos de trabajo, las condiciones y regímenes de trabajo y descanso, la disciplina de trabajo, normación del trabajo y organización de los salarios.

Al valorarse la OCT como un elemento muy dinámico en las condiciones actuales se hace necesario lograr un perfeccionamiento constante en la rama mas dinámica de la economía que contribuya al despegue de aquellos que por determinadas condiciones históricas concretas estén atrasadas. Con relación a esto, García (15) expresa que “la fuerza productiva mas importante de la sociedad es la fuerza de trabajo. Su planificación y control constituyen tareas de primer orden en cualquier empresa y más en las empresas agrícolas que siempre presentan limitaciones con sus recursos laborales.

Este autor define la organización del trabajo “como el conjunto de medidas de carácter técnico organizativo y de higiene, que permitan conjugar los objetos 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”.

Dentro de los elementos de la OCT la normación del trabajo es el elemento resumen, pues a partir de las condiciones técnicas existentes se fijan los gastos

de trabajo, considerando el ahorro de tiempo que se produce como consecuencia del perfeccionamiento de los restantes elementos de la organización del trabajo. Esto 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.

Adquiere particular importancia para la empresa, el empleo racional y eficiente del trabajo vivo, ya que garantiza el movimiento de los medios de producción y los objetos de trabajo en su transformación, junto con los restantes factores de la producción. Con relación a este aspecto D' Espaux (16) expresa 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 las más importantes fuerzas productivas 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 señalo que "el análisis del trabajo y su remuneración tenga como objeto principal, la búsqueda constante de reservas internas en el proceso de producción con vistas a elevar la productividad de la eficiencia económica de la producción".

Para Tablado (17) "los asuntos relacionados con el salario, la organización, la normación del trabajo y las formas de pago son aspectos de fundamental importancia en el conjunto de todos los elementos que intervienen en la economía e inciden en el equilibrio de la estructura económica. Por ello refleja todo el proceso emprendido por el Comandante Ché Guevara desde 1962 apoyándose en

el Ministerio de Industrias, y el Ministerio del 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, de este modo, incrementar el desarrollo de nuestro pueblo”.

Los elementos componentes del sistema elaborado bajo la dirección del Che se pueden resumir en los puntos siguientes: La escala salarial, los calificadores de ocupación, las tarifas, las normas del trabajo, así como las formas y sistemas de pago. Él 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 asentara 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 trabajadores para todo el país.

La especificidad del método de análisis económico planteado por Benhacín (18) “se manifiesta 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 crecimiento y de incremento, agrupación, sustitutivo, de las diferencias, tablas y gráficos.

Sobre los métodos de análisis económico Marx escribió “el resultado de cualquier combinación posible se desempeña cuando se analiza cada uno de los factores como sujeto a variación, mientras se suponen invariables los restantes... Este método fue utilizado por Marx en El Capital al investigar el precio de la fuerza de trabajo, la plusvalía, norma de ganancia, etc.

Siguiendo el estudio sobre los métodos utilizados en el análisis económico se puede reafirmar que los mismos pueden ser aplicados a la medición de la productividad del trabajo individual. Al respecto Pavón (19) ha expresado que “ los

métodos para determinar la productividad del trabajo individual se diferencian en dependencia de los indicadores de medición de la producción elaborada. Estos son: el método natural, laboral y el de valor, los cuales son aplicados a las diferentes estructuras de la economía”.

Ventura (20) señala 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 diferenciación muy importante en las empresas donde se ha establecido una correcta política laboral.”

En términos generales, cabe señalar que ninguna organización puede alcanzar una posición competitiva sólida sin lograr de desarrollar un sistema de incentivos y motivación que asegure la permanencia y calidad de las contribuciones efectuadas por los trabajadores.

Este es un aspecto de extraordinaria importancia a tener en cuenta al establecer los sistemas de pago y estimulación.

Para Samuelson (21) “la productividad del trabajo se puede definir en termino que se refiere al cociente entre la producción total y los factores”.

La productividad total de los factores es el índice de la productividad que mide la producción total por unidad de factor.

El numerador del índice es la producción total (PNB), mientras que el denominador es una media ponderada de las cantidades utilizadas de capital, trabajo y recursos. El crecimiento de la productividad total de los factores suelen considerarse como un índice de la tasa de progreso tecnológico.

Este autor define el Capital Humano como la cantidad de conocimientos técnicos y calificaciones que posee la población trabajadora de un país, procedente de las inversiones en educación formal y en formación en el trabajo.

Esas acumulaciones de Capital Humano dan un gran impulso a la productividad del trabajo. La cantidad y calidad de los factores que cooperan con el trabajo también influyen en la productividad.

La oferta y la demanda de empleo en la agricultura presenta rasgos muy marcados en la economía de los países, según expresa Malverde(22).

- . Fluctuaciones estacionales acusadas.
- . Variaciones significativas según las producciones y el cultivo.
- . Uso muy diferenciado de la fuerza de trabajo de acuerdo a las formas de explotación y a las técnicas de cultivo. Una explotación moderna no tiene que ser necesariamente escasa de personal.
- . Imprevisibilidad e incertidumbre sobre las necesidades de trabajadores, derivado del factor climatológico a meteorológico.
- . El sector agrícola tiene en todo caso necesidades decrecientes de mano de obras.

No se puede saber con total precisión cuantas personas se necesitan. . Es frecuente la dedicación preferente a la agricultura, unido a una ocupación complementaria.

. El mercado de trabajo es básicamente temporal. Los contratos de trabajo en su mayoría son eventuales. En esto inciden los periodos vacíos y punta, acumulando las horas extraordinarias y la emigración de temporada.

. En el análisis realizado sobre la productividad del trabajo y la eficiencia, Cuesta (23) emplea los ratios para intentar evaluarlos, Los ratios de productividad comparan los resultados obtenidos (beneficio, 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 / gasto; Ventas / gastos; toneladas/ gastos. También 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) (24) establece en sus Instrucciones para establecer el Plan 2008, los lineamientos para la elaboración, aplicación y control de los sistemas de pagos y estimulación por los resultados, donde define a los Sistemas de Pagos: aquel que vincula el salario fijo o al menos una parte del mismo, a los resultados económicos productivos alcanzados.

Sistema de Estimulación: aquel que adicionalmente del salario fijo, establece determinadas cuantías salariales por cumplimiento y sobrecumplimiento de indicadores de eficiencia.

Planteando también que los ingresos en moneda nacional que reciben los trabajadores por la aplicación de los sistemas de pago y estimulación por los resultados, se consideran salarios a todos los efectos legales.

La Resolución No: 26 emitida por el MTSS (25): Plantea aspectos relacionados con la Organización del Trabajo, cuyos principios básicos son:

a) Integralidad, al considerar todos los recursos humanos, materiales y financieros con que cuenta la entidad.

- b) Sistemática, en la búsqueda permanente de las reservas de productividad y de la elevación de la eficiencia en cada uno de los procesos que realiza la entidad.
- c) Participación activa de los trabajadores en el diseño de las medidas y su control aportando sus experiencias y sugerencias.

La Resolución (27) del MTSS establece aspectos relacionados con “la Organización del Salario”. (26)

El Reglamento General sobre la Organización del Salario tiene como objetivo contribuir a la adecuada aplicación del Sistema Salarial, basado en el principio de distribución socialista.

Los principios que rigen la política salarial del presente Reglamento son:

- a) Remunerar el trabajo conforme con su calidad y cantidad.
- b) Estimular la productividad, la eficiencia laboral y los aportes al Estado.
- c) Estimular la calificación y la superación profesional.
- d) Propiciar que a igual trabajo corresponda igual salario.

Se consideran salario la parte del producto nacional que se distribuye a los trabajadores de forma individual, atendiendo a la cantidad y calidad del trabajo aportado, según las condiciones económicas de cada momento histórico. Comprende lo percibido por el trabajador, por rendimiento, unidad de tiempo, pagos adicionales, trabajo extraordinario, laboral en día de conmemoración nacional y feriados y vacaciones anuales pagadas.

El sistema salarial, para garantizar el pago sobre la base del principio de distribución socialista, tiene como elementos fundamentales los siguientes:

- a) Escala de complejidad: establece los diferentes grados de complejidad de los trabajos, adecuados a las características actuales y perspectivas de la economía.

Calificadores de ocupaciones y cargos: define la denominación, contenido

- b) De trabajo, los requisitos para ocuparlos y el grupo de escala de complejidad que le corresponde.

- c) Tarifas salariales: expresan la cantidad de dinero, en moneda nacional de curso legal, definida para cada grupo de complejidad de la escala.
- d) Pagos adicionales: pagos por trabajar en determinadas condiciones o puestos de trabajo y otros factores extraordinarios.
- e) Forma y sistema de pago: determina la cuantía del salario individual, en dependencia del rendimiento, tiempo trabajado y la calidad de la producción de los servicios.

La Resolución No: 28. Emitida por el MTSS considera aspectos relacionados con la Organización del Trabajo, la Productividad del Trabajo, etc.(27)

Trabajo: El trabajo como proceso que se realiza entre el hombre y la naturaleza.

Cada persona posee determinada fuerza de trabajo, esta es su capacidad de trabajar. Por ello el trabajo del hombre es el consumo de su fuerza de trabajo para la creación de cualquier producto útil.

Elementos simples del proceso de trabajo: Cuando nos referimos al carácter general del trabajo, desde este punto de vista se manifiesta igual en todas las manifestaciones económica-sociales. Ello está condicionado por los elementos simples de proceso de trabajo, siempre son factores indispensablemente a una formación económica-social.

Organización del trabajo: Se entiende por organización del trabajo en las empresas la distribución racional del trabajo, el establecimiento de proporciones correctas entre los participantes del proceso de producción y una coordinación tal de su actividad que permita emplear los recursos laborales y materiales como alto rendimiento así como una superior eficiencia económica.

Por otra parte en la Resolución (8) se abordan aspectos esenciales relacionados con: la política de empleo, ingreso, permanencia, promoción e incorporación a cursos, el período de prueba, formalización de las relaciones laborales, el expediente laboral, etc.(28)

Política de empleo: La política de empleo es parte de la política social y económica del estado, ordenada para la incorporación al trabajo socialmente útil de las personas aptas y con disposición para ello, sin discriminación alguna; garantiza ingresos, seguridad y estabilidad laboral del trabajador ante los cambios estructurales o cíclicos; la capacitación y desarrollo permanente de la fuerza de trabajo y amplias formas de participación de los trabajadores y sus organizaciones en todos los niveles de toma de decisiones sobre dicha política.

Otro elemento que se analiza con profundidad dentro de la OCT está contemplado en la Resolución (29). En ella se aborda y analizan elementos esenciales relacionados con: la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales.(29)

A los efectos de la aplicación del presente reglamento se denomina:

- a) Capacitación: Conjunto de acciones de preparación que desarrollan las entidades laborales dirigidas a mejorar las competencias, calificaciones y recalificaciones para cumplir con calidad las funciones del puesto de trabajo y alcanzar los máximos resultados productivos o de servicios. Este conjunto de acciones permite crear, mantener y elevar los conocimientos, habilidades y actitudes de los trabajadores para asegurar su desempeño exitoso.
- b) Desarrollo: Proceso continuo y simultáneo a la capacitación dirigida a alcanzar multihabilidades, destrezas y valores en los trabajadores que les permiten desempeñar puestos de trabajo de perfil amplio, con las competencias para un desempeño satisfactorio. Este proceso asegura la formación del trabajador durante la vida laboral, que le posibilita Promover a cargos de categoría superior, así como a estar más preparado para asumir los cambios y transformaciones que se producen en la entidad.

Acción de capacitación: expresa en forma descriptiva el objetivo final que se requiere lograr con los trabajadores que participan en la misma, a partir de las necesidades identificadas en el diagnóstico o determinación de necesidades de capacitación realizado.

c) Modo de formación: define la vía o método a utilizar, mediante el cual se lleva a cabo la acción de capacitación.

Las transformaciones que se originan en los procesos, se analizan a partir de:

- a) El incremento de la productividad.
- b) La elevación de la calidad.
- c) La disminución de los costos.
- d) El fortalecimiento de la disciplina tecnológica.
- e) La disminución de la accidentalidad.
- f) La disminución de los errores de operación.
- g) El incremento de los niveles de satisfacción de clientes internos y externos.
- h) Las mejoras en la organización del proceso.

En la elaboración del presupuesto para la actividad de capacitación, deben tenerse en cuenta los elementos siguientes:

- a) el estipendio de los recién graduados de nivel superior y técnico medio en adiestramiento laboral.
- b) El estipendio o salario del personal que se prevé incorporar a cursos en los diferentes modos de formación, en la entidad o fuera de ella, por un período mayor de un mes.
- c) La adquisición de recursos materiales para el desarrollo de las acciones de capacitación en la entidad.
- d) El pago a instructores.
- e) La adquisición de bibliografía, revistas y otros materiales docentes.
- f) La participación en acciones de capacitación fuera de la entidad.
- e) Estimular la calificación y la superación profesional.
- f) Propiciar que a igual trabajo corresponda igual salario.

El 25 de Noviembre del 2005 se establecen para todas las Categorías ocupacionales la escala salarial única mediante Resolución No. 30/05. (30)

En la misma se describe todos los aspectos esenciales para evaluar el empleo de la fuerza de trabajo y su impacto en el VAB y la productividad.

En la Revista Agricultura Orgánica (ACTAF), edición especial del año 12 No,2 del 2006 (31) se realiza una **Síntesis histórica del movimiento nacional de la Agricultura Urbana en Cuba.**

Los antecedentes de lo que hoy llamamos Agricultura Urbana y Peri urbana y el concepto de producir alimentos cerca de los asentamientos humanos, ya existían en las comunidades indígenas mas avanzadas como lo demuestran resientes descubrimientos de enterramientos aborígenes en Banes, Holguín. Posteriormente, con el incremento de los huertos de vegetales a consecuencia de la emigración china a mediados del siglo XIX y parte del siglo XX, se aumentaron los huertos de vegetales en las ciudades y sus alrededores. Sin embargo, no es hasta principios de los años 90 del pasado siglo que se establece la Agricultura Urbana en Cuba como un sistema organizado y coherente.

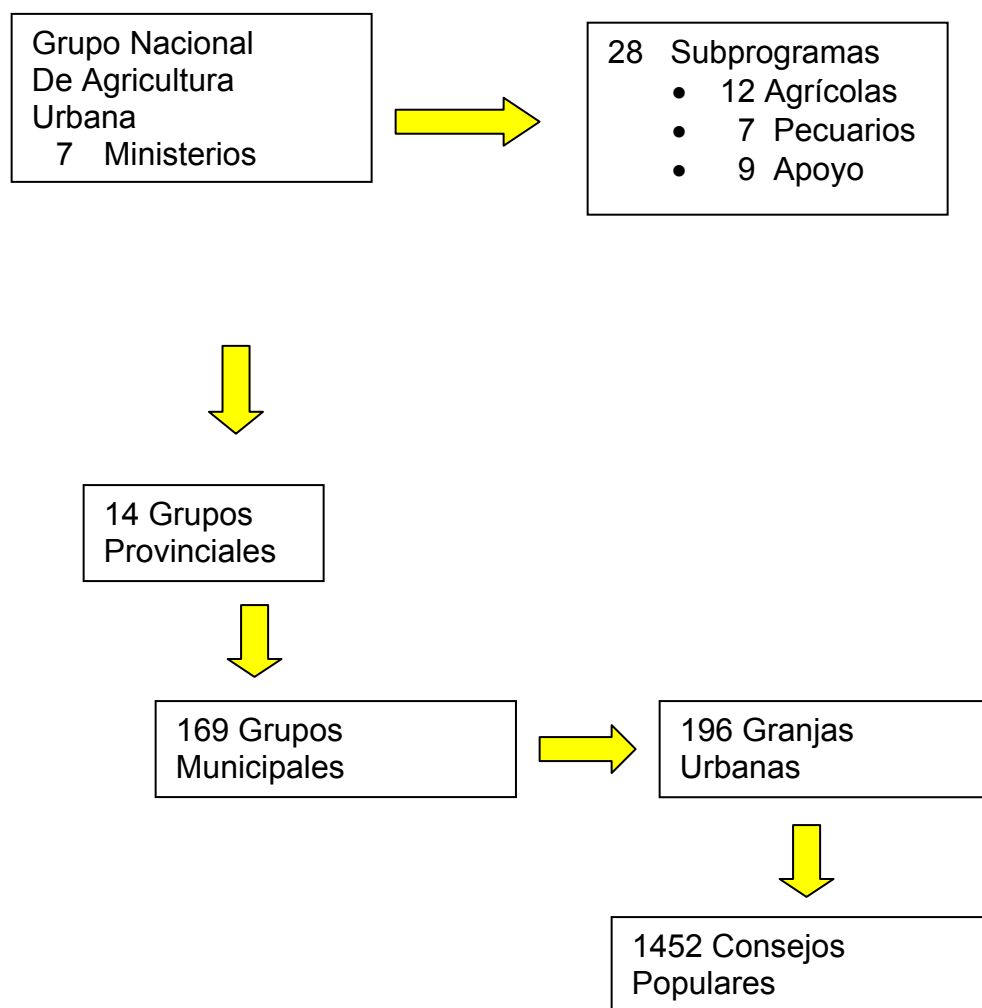
El 27 de diciembre de 1987 el Ministerio de las Fuerzas Armadas de Cuba, General de Ejercito Raúl Castro Ruz dio la indicación de generalizar los organopónicos en el país, a partir de una experiencia desarrollada por el Centro HORTIFAR-I (La Liza, Ciudad de La Habana), con el uso de sustratos orgánicos.

Como toda idea nueva, en los primeros años esta tecnología se inicio solo en algunas unidades del MINFAR y del MININT y en unas pocas capitales de provincia entre ellas Camaguey, Las Tunas y Ciego de Ávila. No existen antecedentes que puedan compararse con el alcance y la proyección de esta iniciativa cubana. Podemos decir que la Agricultura Urbana en Cuba, “que no emite dióxido de carbono a la atmósfera que aprovecha con eficiencia el recurso suelo sin dañarlo, con empleo de pajas y desechos agrícolas y con un gasto mínimo de agua”, es un ejemplo que para imitarlo, son necesarios los profundos cambios sociales que han ocurrido en el país y el respaldo del Estado y de sus instituciones para lograrlo (CIEN HORAS CON FIDEL 2006 PAGINA 455)

En 1991, se celebra el IV Congreso del PCC, donde se plantea el establecimiento del Período Especial desde tiempo de paz y como tarea primordial, el programa alimentario, el cual consiste en la producción de alimentos en todo lugar mediante los recursos locales disponibles.

En mayo de 1994, en Santa Clara se desarrolló la Primera Plenaria Nacional de Organopónicos, designándose una comisión nacional liderada por el INIFAT y como presidente el Dr. Adolfo Rodríguez Nodals, con un fuerte apoyo oficial y una gran integración, participan más de una decena de instituciones científicas de los Ministerios de la Agricultura y de Educación Superior, lo cual le permite un enfoque multidisciplinario y a nivel de base participan unidades y diferentes formas de producción de los Ministerios de la Agricultura, del Azúcar, del Interior, de las FAR, de Educación, de Educación Superior y de Salud Pública y apoyado por varias organizaciones políticas y de masas del país con el papel rector y dirigente del Partido como un fuerte apoyo de los Gobiernos Municipales y Provinciales y destacan como organizaciones de masas los CDR, ANAP, FMC y las asociaciones ACTAF Y ACPA.

Estructura de la Agricultura Urbana Cubana.



En 1997 se adoptó el nombre actual de Movimiento Nacional de Agricultura Urbana.

Función de los grupos:

No es administrar sino aglutinar, movilizar, estimular, impulsar y controlar.

Situación actual:

En el 2007 se produjeron 4,2 millones t de hortalizas y condimentos frescos. Una parte de la producción fue vendida en organopónicos y huertos y el otro suministro a comedores, escuelas, círculos infantiles, hospitales, hogares maternos, asilos de ancianos, entre otros objetivos económicos y sociales.

-Se han efectuado 36 recorridos por el Grupo Nacional por todos los municipios y provincias.

-Se han impartido 5 804 conferencias técnicas.

-Están vinculados al movimiento más de 350 000 personas (40 000 jubilados, 67 567 mujeres, 60 610 universitarios, 27 941 técnicos medios y 8 372 jóvenes.)

-Para la comercialización existen 10 152 puntos de venta, de ellos 3 320 son móviles.

-El MINAG tiene 100 ha de cultivos protegidos y construye otras 42 y 23,5 ha de semiprotegido.

-El MINAZ cuenta con 6,2 ha de cultivos protegidos y 7 ha de semiprotegido.

-El Programa Especial (TAR I y II) cuenta con 8 500 ha.

-Existen 3 810 organopónicos con 1 183,4 ha, 6 964 huertos intensivos con 7 557 ha, 385 559 patios con 12 774 ha, 139 960 parcelas con 30 975 ha y 176 fincas municipales de semillas.

El 75% de la población cubana reside en zonas urbanizadas, lo más lógico es que las áreas circundantes a las ciudades y poblados produzcan alimentos. Avanzan los 28 sub-programas, destacándose el de hortalizas y condimentos frescos que ha multiplicado mil veces la producción por esta vía, comparando el año 2006 con 1994.

La superficie bajo cultivo de vegetales (entre 60 000 a 70 000 ha) cuenta con técnicas de riego variadas: micro jet, goteros en organopónicos, sistemas de micro-aspersión y otras técnicas de riego en huertos intensivos, variadas técnicas en parcela, incluyendo el riego por gravedad y fundamentalmente “regaderas” en los micro-huertos caseros.

Otros impactos:

-Se trabaja con más de 100 especies de frutales, más de 70 de hortalizas, más de 20 de granos, más de 12 en raíces y tubérculos tropicales y si añadimos el desarrollo de plantas ornamentales, flores, forestales, medicinales y rituales, se sobrepasan las mil especies de plantas

-En cuanto a animales se trabaja con más de 20 especies y 60 razas.

-Con relación a la nutrición humana, la Agricultura Urbana ha contribuido a mejorar el

suministro de vitaminas, minerales y fibras así como de calorías y proteínas, por el incremento del consumo de vegetales y frutas, entre otros productos.

-La capacitación a los productores, el aumento de la cultura nutricional de la población y en especial de los niños a través de los círculos infantiles y escuelas de diversos tipos y la existencia de más de 3 000 círculos de interés a nivel municipal, sobre los distintos sub-programas de la Agricultura Urbana.

-El aporte de vegetales a los centros de Salud Pública (hospitales, hogares maternos, hogares de ancianos, etc.) y de educación (círculos infantiles, escuelas).

Principales retos:

-Mantener las producciones agro ecológicas a pesar de que la economía del país prospera y la agricultura convencional se fortalezca gradualmente.

-Este modelo de Agricultura Urbana (vino para quedarse por lo que es importante consolidar la base económica del sistema, la eficiencia productiva a nivel de base y lograr buena remuneración en los productores.).

-Salvaguardar los métodos “directos” de comercialización “del cantero al consumidor” sin intermediarios o los menos posibles, donde se justifique.

-Mantener la vocación por la agricultura, las técnicas y ciencias agrícolas.

-Ulterior fortalecimiento de la infraestructura y logística de la Agricultura Urbana.

Conceptos básicos:

- Una agricultura agro ecológica y sustentable.
- Diversificación de la producción.
- El cultivo a pequeña escala.
- Adecuada estimulación económica al productor.
- Armonía con el entorno urbano.
- La concepción de la guerra de todo el pueblo.

Objetivo central:

Poner a producir todas las tierras con el máximo de eficiencia.

Premisas:

- Agrupar a todo el que hace agricultura en las ciudades y sus periferias.
- Producir en el barrio, por el barrio y para el barrio.
- Preparar al productor, aspecto imprescindible para lograr todo lo demás.

Principios:

La descentralización de la producción.

- Patios y parcelas.
- Campesinos (organizados en CCS)
- UBPC.
- Fincas estatales.
- Organopónicos.
- Huertos intensivos.
- Áreas estatales de autoconsumo.

-La descentralización de la comercialización.

- Puntos de venta directos a la población.
- Mercados agropecuarios estatales.
- Mercados agropecuarios de libre oferta y demanda.
- Contratos directos con círculos, escuelas, hospitales y otros.
- Ventas al turismo.

-La descentralización de los aseguramientos técnicos materiales.

- Consultorios-tienda agropecuarios.
- Clínicas veterinarias estatales.
- Centros de materia orgánica.
- Centros de reproducción de entomófagos y entomopatógenos (CREE)
- Casas de postura.
- Aula de capacitación.
- Áreas colectivas de la CCS.
- Proyectos de colaboración.
- Representantes del Consejo Popular (extensioncitas).

Factores que facilitaron el desarrollo de la agricultura urbana en la ciudad:

- ❖ . Estudios existentes sobre los espacios disponibles, previstos con otros fines inversionistas y no netamente agrícola.
- ❖ . La agricultura urbana en la ciudad es una fuente alta de ingresos, dado por el gran mercado aun no cubierto.
- ❖ . Apoyo y reconocimiento oficial de las máximas autoridades del país al trabajo que se desarrolla en la agricultura urbana.
- ❖ . Alto nivel educacional existente en la población, facilita la rápida asimilación de técnicas y tecnologías
- ❖ . Introducción de nuevas especies y variedades de cultivos, algunos desconocidos y otros olvidados, así como de razas de animales.
- ❖ . El apoyo al desarrollo de iniciativas locales.

El presidente de los Consejos de Estados y Ministros de la Republica de Cuba, Raúl Castro Ruz en el VI Pleno del Partido planteó:

La producción de alimentos debe constituir una tarea principal para los dirigentes del Partido, que es preciso estén conscientes de que en el presente y hasta donde es posible vislumbrar el futuro, es un asunto de máxima seguridad nacional.

Ante éstas, no hay otra alternativa que la de trabajar unidos por seguir adelante, avanzando con el mismo espíritu de lucha y firmeza de estos casi 50 años de Revolución, transcurridos en medio de constantes agresiones, amenazas, guerras y hostilidades de todo tipo a que nos ha sometido el imperio.

CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPITULO 1.

El estudio de los elementos conceptuales sobre la aplicación de los instrumentos del análisis económico en el empleo de la fuerza de trabajo y su remuneración en la agricultura urbana han sido aspectos tratados por investigadores económicos y otros especialistas de diferentes épocas del desarrollo de la humanidad y en particular en nuestro país.

Al desarrollar este capítulo referido a la Revisión Bibliografía se puede observar como se analiza la posición del hombre como ser social con respecto a los medios de producción, la propiedad de los mismos, así como la remuneración que recibe según su aporte al producto de la sociedad.

Se analiza partiendo de los clásicos del Marxismo- Leninismo hasta nuestros días, las concepciones sobre el hombre y su papel en las relaciones de producción, la productividad del trabajo y los factores de su variación, así como los cambios que se operan en la OCT, dado el desarrollo alcanzado por las ciencias y en particular el nivel cultural de la población con respecto a una alimentación más balanceada con productos frescos de un alto nivel proteico y vitamínico, y donde se van logrando altos volúmenes de producción sin el empleo de productos químicos, nocivos a la salud humana y que pueden afectar al medio ambiente. Todos estos elementos contribuyen a tener una visión clara del desempeño que tiene el hombre en la actualidad y como las formas de remuneración y estimulación

contribuyen al desarrollo armónico del hombre, su familia, la empresa y la economía de un país.

Con este análisis se podrá profundizar en la problemática que presenta la fuerza de trabajo en la Granja Urbana de Sancti Spiritus y en particular los organopónicos de dicha entidad.

Se analiza a partir de la bibliografía los lineamientos para la elaboración, aplicación y control de los planes de producción en interrelación directa con el empleo de la fuerza de trabajo y su remuneración que ha favorecido el incremento de la eficiencia económica, la productividad del trabajo, la producción, los servicios y los ingresos de los trabajadores.

Por último se puede proyectar un estudio más profundo sobre las causas y efectos económicos que influyen en el calcular la productividad del trabajo según las concepciones contemporáneas y que afectan directamente la gestión económica de la agricultura urbana y de sus trabajadores.

CAPITULO II: Análisis del empleo de la fuerza de trabajo en la Agricultura Urbana de Sancti Spíritus.

Para dar respuesta al objetivo general planteado y por ende al problema científico se elabora el siguiente procedimiento.

A continuación se explica cada uno de los pasos a seguir para analizar y evaluar los instrumentos económicos que se pueden emplear en la Agricultura Urbana de Sancti Spiritus relacionados con la categoría de Trabajo y Salarios.

2.1. Diagnóstico
• Caracterización General de la Granja Urbana de Sancti Spíritus.
• Instrucciones para la elaboración del Plan de Empleo e Ingresos:
2.2 Análisis de la productividad del trabajo. Factores de su elevación:
2.3 Métodos de medición de la productividad del trabajo
2.4 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto
2.5 Análisis de la variación del Fondo de Salarios y el Salario Medio
2.6 Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio
2.7 Análisis de la correlación salario medio productividad.

2.1. Diagnóstico:

❖ Caracterización general de la Granja Urbana de Sancti Spíritus:

La Granja Urbana cuenta con una extensión de tierra de 500 ha. cultivables y 21.786ha destinadas al cultivo y crianza de animales. Contamos con un movimiento de Agricultura Urbana de 3144 trabajadores de ellos 103 estatales con un promedio de salario de \$394.61. En el cierre del 2007 la Granja fue rentable con un costo por peso de 0.98 centavos y se propone en el 2008 elevar la producción y mantener la rentabilidad de la unidad, disminuyendo aún más el costo por peso. En la parte de la logística la Granja ha tomado un grupo de acciones para el mejoramiento de las instalaciones, de las condiciones laborales

del trabajador, como medios y útiles de trabajo, sistema de riego, ropa, calzado, etc.

La Granja cuenta con una extensión territorial de 1151.5 Km² y una población de 139251 habitantes además con 13 consejos populares, 5 en la zona urbana y el resto en zonas rurales distribuidas en 53 comunidades. Cuenta también con 168 puntos de ventas de diferentes modalidades, las que se desglosan a continuación. Fijos 73 de ellos 9 en terrenos estatales fuera de los organopónicos, 73 dentro de estos y 13 del MINAZ independientemente de 4 que están en proceso de apertura, también contamos con 73 puntos de ventas móviles.

El plan de producción se comporta de la siguiente forma;

Forma de producción	Cantidad	U-M	Plan	Real	%
Organopónicos	75	TM	4035	4410	109
Huertos	67	TM	3686	4143	112
Parcelas	909	TM	23329	23329	100
Patios	1124	TM	6264	6264	100
Total	2175	TM	37314	38146	102

Se puede apreciar en la tabla de cierre del 2007, que existe un sobre cumplimiento del plan de producción en los organopónicos y huertos, no así en las parcelas y patios donde solamente se cumple el plan, no existiendo incumplimientos. Estos resultados están asociados al sistema de pago por vinculación, por cada peso que produce e ingresa el obrero, reciben cuarenta (40) centavos, lo que aumenta su productividad y eleva los niveles de eficiencia en las diferentes formas de producción.

La Granja Urbana cuenta con 27 subprogramas los cuales se comportan de la siguiente forma:

1. Subprograma de control , uso y conservación de la tierra

En este subprograma se continúa trabajando, realizándose el levantamiento y control de la tierra en cada uno de los consejos populares

- ❖ Área total en explotación ----- 500.00 ha
- ❖ Área destinada a cultivos y crianza de animales ----- -21.786 ha
- ❖ Área ociosa ----- 246.2 ha

2. Subprograma de materia orgánica

Están inventariadas las fuentes de materias primas existentes en el territorio, ubicadas en las empresas pecuarias, avícolas, tabacaleras, molino de arroz, MINAZ y otras de menor volumen .El centro provincial ha venido cumpliendo su papel y esta procesando y distribuyendo las diferentes materias orgánicas en lo que va de año se ha acopiado 42700 TM de materia orgánica de diferentes tipos. Se cuenta con una unidad productora de humus de lombriz que abastece en alguna medida, la necesidad del organopónico Ofelia Sánchez y a las unidades productivas, así como la venta de pies de cría, también se cuenta con un centro de lombricultura en las áreas de semiprotegidos de la quinta.

Las unidades de producción, trabajan en la fabricación de compost y en el incremento de humus. Es bueno destacar que por autogestión de estas unidades, se han acopiado procesando y ampliado un volumen considerable de materia orgánica que han garantizado niveles aceptables de fertilidad del sustrato.

3. Subprogramas de semillas

En la finca Municipal de semilla se han obtenido niveles importantes de semillas dentro. En la actualidad se trabaja para obtener semillas de lechuga, acelga, rábano, tomate, pepino, ajonjolí, y pimiento entre otros.

4. Subprograma de riego y drenaje

El riego en territorio de realiza bajo diversas técnicas existiendo un total de 454.93 ha bajo riego, de ellas;

- Localizado _----- 454.93
- Por Aspersión portátil-----22.12
- Gravedad ----- 90.08
- Otras Técnicas -----252.87

Ya se trabaja en nuevos sistemas de riego teniendo como premisa el sellaje de todas las unidades productivas

5. Subprograma de hortalizas condimentos frescos

La producción de hortalizas se ha venido incrementando, al aumentar el número de áreas dedicadas a esta actividad y por la explotación eficiente de las existentes a esto se agregan los nuevos organopónicos montados por el MINAZ

La vinculación de las unidades de la granja con los centros priorizados de salud y educación para la entrega de hortalizas y condimentos frescos se realizó y se viene cumpliendo de forma estable y periódica.

6. Subprograma de plantas medicinales y condimentos secos

La producción comprometida en el MINSAP hasta junio de un plan de 770.5Kg

Se entrega 943.5Kg para un 122.45% existiendo dificultades en el plan por especies en el tilo y menta, pero en el plan por especies en el tilo y menta pero en el resto del 70% se cumple

7. Subprograma de plantas ornamentales (Flores)

La Granja cuenta con una unidad especializada en la producción de este renglón cortando con las condiciones mínimas necesarias para garantizar el tratamiento post – cosecha , así como la preservación de las semillas que obtienen en dicho centro de flores de la población y organismos elaborados a gusto del consumidor, Producen y comercializan varios tipos de plantas ornamentales con gran demanda .

8. Subprograma de frutales

Existe el vivero tecnificado con varias especies entre las que se destacan el mango, guayaba, aguacate, mamey colorado y otras en menor cantidad. Existen censados 478900 plantas de diferentes frutales en producción y se han comercializados en lo que va de año 1901 plantas procedentes de los diferentes viveros. La producción de frutales hasta octubre ha sido de 8453 TM en el 2007.

9. Subprograma de arroz popular

Este subprograma a partir del pasado año se ha incrementado considerablemente ya que se ha impulsado por parte de la agricultura la producción en parcelas y

facilitándose a los productores tanto las semillas de mas altos rendimientos como asesora técnica.

10. Subprograma de forestales, café y cacao.

La producción de posturas de forestales esta organizada y existen viveros. Actualmente se trabaja en el llenado y siembra de bolsas, actualmente se han comercializado 9016

Posturas de diferentes variedades Existen reportadas 581000 plantas de producción.

11. Subprograma de plátano popular

Se incrementa la siembra de este cultivos en patios y parcelas autoconsumo de organismos y productores independientes. En la actualidad se reporta la existencia de 706572 plantas, lográndose una producción de 2338 Ton de plátano.

12. Subprograma de raíces y tubérculos tropicales

En este subprograma en lo que va de año se ha sembrado un considerable Nro de Ha, sobre yuca y boniato. La producción de esta región es de 3597 Toneladas.

13. Subprograma de frijoles

En lo que va de año se sembraron 90Ha y se han obtenido 150 tn de este producto

14. Subprograma de oleaginosas

Se incentiva por la granja la siembra de estos cultivos por su importancia. Existen 2 maquinas de extracción del aceite, al cierre de junio por alistar las tierras para la siembra en las CCS Y las CPA.

15. Subprograma de alimento animal

Este programa se desarrolla y localmente se realizan actividades que contribuyen a la alimentación de la masa

- ❖ Utilización de algunos restos de cosecha para la alimentación de conejos y aves
- ❖ Se han incrementado las siembras y producción de maíz y millo para la alimentación de aves y otros.

Alimentos	U/M	Plan	Real	%
Pienso criollo	TM	1000	1000	100
Otros	TM	720	720	100

16. Subprograma de apicultura

Existen en el territorio 3059 colmenas y se cumplen los movimientos y traslados de las mismas por los diferentes consejos populares. La atención veterinaria esta garantizada a través de los especialistas veterinarios ubicados en los consejos populares

Se trabaja en el incremento de la abeja melipona para su reproducción y comercialización de la miel en puntos de venta.

17. Subprograma avícola

La avicultura registra crecimientos por la vía popular, tanto en la masa como en la reproducción de carne y huesos. Esto se evidencia en la tabla que exponemos a continuación.

Indicadores	U/M	Plan	Real	%
Cantidad de ponedoras	U	-	276502	-
Cantidad de huevos	U	6962550	6962550	100
Carne total	TM	50	50	100

18. Subprograma cunícola

La cunicultura refleja crecimientos sostenidos y se fortalece la asociación canícula que agrupa en la actualidad a 55 miembros y se trabaja por incorporar a la misma a otros productores no asociados

Existen diseminados por el municipio 4631 reproductores por esta vía se han obtenido 130TN de carne de muy alta demanda por su nivel proteico, se continuo con la capacitación de los productores por diferentes vías , asesoradas por el ACPA y veterinaria.

19. Subprograma ovino –caprino

Esta creada y funcionando el órgano de base de la sociedad cubana de ovino cultores y caprino cultores.

20. Subprograma porcino

Existe en la actualidad 10 convenios de porcino con 790 precebas recibidas, en la producción de carne se obtienen 110TN. En la actualidad existen reportadas 8675 reproductoras y 56 centros de cubrición en los diferentes consejos populares

21. Subprograma vacuno

En este subprograma se continúa trabajando y se han obtenido resultados positivos en la producción de alimentos para el ganado, ha decrecido la mortalidad de terneros, así como en el hurto y sacrificio que decrece respecto al año anterior .

22. Subprograma acuícola

Existen controlados 43 espejos de agua localizados en micro presas, estanques y otras fuentes de agua con un área total de 110.2 Ha de superficies de los cuales mas de 95% se encuentran actualmente sembradas en coordinación con la empresa Acuícola y existe el levantamiento de la necesidad de alevines para sembrar los embalses que hoy están secos . Hasta la fecha se han obtenido 170Tn de carne.

23. Subprograma de comercialización

Este subprograma marcha satisfactoriamente. Actualmente existen 168 puntos de ventas de la agricultura Urb. que comercializan las producciones de los diferentes subprogramas, además de ellos 82 fijos y 73 móviles que venden sus productos fundamentalmente en la zona urbana

Se esta aplicando la Resolución No.01/2000 del MINAGRI y MINCIN

24. Subprograma pequeña agroindustria

Por este subprograma se obtienen producciones locales significativas de diferentes líneas con gran demanda en la población como son encurtidos de diferentes líneas con gran demanda en la población como son encurtidos de varios tipos de hortalizas , mojitos, pulpas y puré de tomate , dulces en conservas

y en barras , existen actualmente 1 centro de elaboración de conservas (vegetales y Frutas)

25. Subprograma de maíz y sorgo

Se sembraron hasta la fecha 23.2 ha de maíz como barrera fitosanitaria correspondiente a la compañía

El plan de producción de junio cumple como sigue;

Indicador	U/M	Plan	Real	%
Granos secos	TM	9	9	100
Mazorcas tiernas	U	3500	3500	100
Forraje	TM	5	5	100

En el caso del sorgo, se incentiva la siembra del mismo para la alimentación animal y como barreras fitosanitarias.

26. Subprograma de ciencia , tecnología y capacitación

Dado el movimiento dinámico de la A/U y las necesidades que exige este movimiento, requiere atenciones especiales;

- ❖ Existen vinculadas un grupo de escalas y círculos infantiles , a este movimiento como parte de las enseñanzas para aprendizaje y formación de los niños en los hábitos de trabajo y alimento
- ❖ Lucha integrada para el control de plagas y enfermedades. Curso de capacitación a los representantes de agricultura urbana de los consejos populares sobre la actividad que se realiza sobre oleaginoso y lombricultura.

27. Subprograma de integración Agro ecológica.

- ❖ Este Subprograma se viene implementando y se trabaja estrechamente vinculado a la ETPP del municipio y al laboratorio provincial, para la detención y el control de plagas y enfermedades con visitas conjuntas y periódicas a las diferentes unidades productivas, además las relaciones

de trabajo con el CREE y planta de Biopreparados son los mejores pues se mantiene una oferta estable de varios productos biológicos.

- ❖ Se trabaja para que en cada de producción existan las trampas de colores.
- ❖ Se trabaja en la forestación de cada unidad fundamentalmente con árboles frutales, el none, el nin y la morena.

Trabajo conjunto CDR – Agricultura Urbana

La Granja Urbana SS cuenta con una compañera encargada de esta actividad que junto con los CDR continúan con el levantamiento de patios. A través de los mini-huertos caseros que esta aguda sequía ayuda a resolver los problemas de la alimentación del pueblo.

❖ Cantidad de zonas CDR-----	187
❖ Cantidad de CDR -----	1378
❖ Cantidad de viviendas -----	36807
❖ Patios visitados -----	31092
❖ Patios Sembrados -----	30071
❖ CDR Vinculados-----	1179
❖ CDR no Vinculados -----	176
❖ Patios de referencia nacional -----	74
❖ Patios de Frutales -----	25661
❖ Patios de hortalizas -----	966

2.1.2 Instrucciones para la elaboración del Plan de Empleo e Ingresos

El Ministerio de Economía y Planificación estableció la propuesta de cifras directivas para el plan 2008, 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 2008 y el real 2007. 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 esta 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 informara 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 sobre cumplimiento 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 sobre cumplimiento del plan de producción o ahorro, los que solo se consideran en la ejecución real.

En la fundamentaron de la propuesta, se analizaran 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:

$$\left[\begin{array}{l} \text{Valor Agregado de} \\ \text{La Producción.} \end{array} \right] = \left[\begin{array}{l} \text{Valor de la Producción} \\ \text{Bruta o Total} \end{array} \right] - \left[\begin{array}{l} \text{Consumo} \quad + \quad \text{Servicios.} \\ \text{Material} \quad \quad \quad \text{Recibidos} \end{array} \right]$$

Donde:

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 ultimo, 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 2007.

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, sobre cumplimiento 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 aun 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 porciento 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 período. 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.

2.2 Análisis de la productividad del trabajo. Factores de su elevación:

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

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

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

No se deben confundir los términos productividad e intensidad del trabajo, pues el primero refleja el grado de efectividad o rendimiento del trabajo vivo, el segundo muestra el grado de energía física y nerviosa consumida durante el proceso de trabajo, que se manifiesta en el grado de cansancio físico y mental experimentado por cada trabajador al término de una jornada de trabajo.

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

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

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

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

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

La posible reducción del número de trabajadores por cada factor, se establece mediante la comparación de los gastos de trabajo para la producción planificada en las condiciones del año base y del año planificado.

2.3.- Métodos de medición de la productividad del trabajo:

Existen diferentes procedimientos para medir el efecto de la organización científica del trabajo en la productividad ahí, que uno de los métodos más generalizados para evaluar la productividad del trabajo, es el conocido método por factores.

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

Primero

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

$$Np(x) = \frac{VAB}{PT08}$$

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

Donde:

$Np(x)$: Promedio anual de trabajadores necesarios para el período planificado con el

nivel de productividad del año base.

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

PTb: Productividad del trabajo en el año base.

Tb.: Número de trabajadores del periodo base.

Segundo

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

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

Donde:

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

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

Tercero

- Determinación del incremento porcentual de la productividad del trabajo:

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

Donde:

ΔPT_i : Variación de la productividad del trabajo en % a cuenta del factor i .

Cuarto

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

$$\Delta PT_i = \frac{\sum_{i=1}^n A_i}{\sum_{i=1}^n A_i} * 100 \quad \text{ó} \quad \Delta PT_t = \sum_{i=1}^n \Delta PT_i$$

Quinto

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

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

Donde:

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

T_x : Número de trabajadores realmente necesarios.

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

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

La importancia y grado de influencia de determinados factores en la economía, cualquiera sea su nivel, se modifica constantemente como consecuencia del creciente desarrollo de la sociedad socialista. Así, bajo la influencia del progreso científico técnico, se modifica el carácter del trabajo, las condiciones de vida, la exigencia respecto a la preparación de especialistas, etc.

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

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

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 determinada cumple con los requisitos exigidos para ser considerados una buena << 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:

$$I_v = I_p \cdot I_q$$

Donde:

I_v . __ Índice de Valor

I_p . __ Índice de Precio

I_q . __ Índice de Cantidad

A continuación se procederá a realizar un análisis de los resultados económicos de algunos indicadores. Aunque esto sólo se obtiene cuando se combinan los índices de Paasche y Laspeyres.

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 referidos al VAB (Y), el Promedio de trabajadores (L) y la productividad (P) tomando diferentes periodos de comparación.

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

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

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

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

Donde:

ΔVAB = Variación del Valor Agregado Bruto.

ΔPT = Variación de la Productividad del Trabajo.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

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

Se debe determinar las variaciones:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

2.5 -Características Generales de los Sistemas de Pago.

El perfeccionamiento de la organización salarial se basa en la aplicación del principio de distribución socialista, “ de cada cual, según su capacidad, a cada cual según su trabajo”, ya que el salario constituye la forma principal de distribución por el trabajo y es uno de los elementos más dinámicos de las relaciones de producción, por lo que se requiere formas organizativas que permitan cumplir el principio de distribución socialista, en correspondencia con los cambios que se producen en la naturaleza y características del trabajo. En todo el trabajo de Perfeccionamiento, 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.

Los elementos que integran el salario son los siguientes:

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

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

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

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

- ❖ 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:

- ❖ **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.
- ❖ **Administrativo:** Abarca 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.
- ❖ **Técnico:** Comprende 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.
- ❖ **Dirigentes:** Clasifican en esta categoría todos los cargos en que se ejecutan funciones de dirección a cualquier nivel.

El 25 de Noviembre del 2005 se establecen para todas las Categorías ocupacionales la Escala Salarial única mediante Resolución No. 30/05.

Grupos	Coeficientes	Salario escala (en pesos)
I.	1,00	225,00
II.	1,04	235,00
III.	1,07	240,00
IV.	1,12	250,00
V.	1,14	255,00
VI.	1,16	260,00
VII.	1,23	275,00
VIII.	1,27	285,00
IX.	1,41	315,00

X.	1,44	325,00
XI.	1,63	365,00
XII.	1,72	385,00
XIII.	1,77	400,00
XIV.	1,90	425,00
XV.	1,96	440,00
XVI.	2,02	455,00
XVII.	2,11	475,00
XVIII.	2,22	500,00
XIX.	2,33	525,00
XX.	2,44	550,00
XXI.	2,67	600,00
XXII.	2,89	650,00

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

Grupos de la escala única	Tarifas horarias (en pesos)
II.	1,23
III.	1,26
IV.	1,31
V.	1,34
VI.	1,36
VII.	1,44
VIII.	1,49

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

- a) Las ocupaciones de trabajadores de servicios desde el Grupo I al VI, ambos inclusive.

- b) Las ocupaciones de trabajadores administrativos, desde el grupo III al VII, ambos inclusive.
- c) Los cargos técnicos desde el grupo V al XIII, ambos inclusive y.
- d) Los cargos de dirigentes desde el grupo IV al XXII, ambos inclusive.

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

Se establece un pago adicional de 80 pesos mensuales a los trabajadores que ostenten la categoría de Master o la Especialidad equivalente reconocida por el Ministerio de Educación Superior. Adicionalmente se amplían los pagos por alcanzar el grado científico de Doctor, a 150 pesos mensuales, que incluye los 40 pesos que reciben en la actualidad, en ambos casos asociados a la elevación del desempeño.

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

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

1. Escalas y Tarifas: La organización salarial, en las Empresas en perfeccionamiento, se regirá por una nueva escala y tarifas por complejidad y responsabilidad.
2. Los calificadores ocupacionales: En este sentido se establece que la Empresa tendrá facultad para crear nuevas ocupaciones o cargos y de modificar los existentes. Podrán existir calificadores de ocupaciones comunes a toda la economía, o de determinada rama que servirán de guía a las Empresas para la conformación de sus indicadores específicos de ocupaciones.
3. Las formas y sistemas de pago: Se diseñarán, aprobarán y aplicarán por la dirección de la Empresa:

4. En los sistemas de pago a rendimiento o destajo podrán o no existir límites en la cuantía del salario que debiera devengar el trabajador.

A los trabajadores, administrativos, de servicios, técnicos y obreros que no estén directamente vinculados, mediante sistemas de pago, se le aplicará una estimulación salarial sobre la base del cumplimiento del plan de utilidades después de impuestos.

2.6. Análisis de la Variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.

En Correspondencia con la Resolución Económica del V Congreso del PCC en la que se plantea que la eficiencia es el objeto central de la política económica, pues constituye una de las mayores potencialidades con que cuenta el país, la proyección de la productividad del trabajo deberá ser el punto de partida en la conformación del plan de empleo e ingreso, de lo cual se deriva el promedio de trabajadores, que en el año objeto de plan se sugiere para la consecución de los objetivos planteados por las Entidades en cuestión.

Para conocer las verdaderas causas que afectan el fondo de salario, así como el salario medio en la Granja Urbana de Sancti Spíritus es necesario utilizar una serie de expresiones económicas que reflejan las variaciones

❖ Análisis Absoluto del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

Donde:

FSr Fondo de Salario Real.

FSp Fondo de Salario Plan.

Esta variación se expresa en peso.

❖ Análisis relativo del Fondo de Salario.

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

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.

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

Esta variación se expresa en por ciento.

❖ Análisis de la variación del promedio de trabajadores.

$$\Delta T = Tr - Tp$$

Donde:

Tr Promedio de trabajadores real.

Tp Promedio de trabajadores plan.

Esta variación se expresa en unidades.

Es lo que puede pagar la Granja Independientemente del volumen de salario planificado, ya que si produces más, tiene derecho a pagar más salario o menos, según el volumen de producción teniendo en cuenta que se respete el gasto de salario por peso de producción mercantil.

Se procederá a realizar el análisis de la variación que experimenta el Fondo de Salario en el 2007 para lo cual se utilizará la siguiente expresión:

Análisis de la variación del Fondo de Salario.

Para el análisis se parte de la siguiente expresión, tomando en cuenta la variación del Salario Medio y el Promedio de Trabajadores.

$$\Delta FS = (\Delta SM * To) + (\Delta T * SMO) + (\Delta SM * \Delta T)$$

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).

2.7 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 Granja, 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 Granja, elevando su eficiencia permitiendo a nivel de la economía que se establezcan proporciones correctas.

Esta correlación se determina por la formula siguiente:

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

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.

CONCLUSIONES PARCIALES DEL CAPITULO 2:

El nivel y dinámica de la productividad y el salario de los trabajadores varían en correspondencia con las variaciones de la estructura y composición de la fuerza de trabajo en particular los obreros, teniendo en cuenta lo relacionado con los cambios en la utilización de las nuevas formas de organización del trabajo.

Una de las vías fundamentales para elevar constantemente la productividad del trabajo consiste en garantizar el principio del interés material y moral de los trabajadores por los resultados del trabajo de la Granja sobre la base de una reducción de los gastos de trabajo y una elevación de la calidad de la técnica empleada.

Cada miembro de la sociedad esta 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 la granja, sus unidades y de la

economía en general es la disminución de los costos por concepto de salarios de los trabajadores se lograría en el crecimiento preferente de la productividad en relación con el crecimiento del salario medio.

CAPITULO III: Análisis del comportamiento de los Indicadores relacionados con Trabajo y Salario en la Granja Urbana de Sancti Spíritus.

3.1. Diagnóstico
Resultados de los Indicadores económicos generales:
3.2 Análisis de la Productividad del trabajo y factores de su elevación:
3.2.1 Métodos de medición de la productividad del trabajo
3.3 Análisis de la influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Valor Agregado Bruto
3.4 Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.
3.5. Correlación salario medio productividad.

3 1. Diagnóstico

La Granja Urbana de Sancti Spíritus está aplicando 1 Sistema de Pago que abarca a todos sus trabajadores. El 72.2 % de los gastos de la granja fueron en salarios, según se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla: Comportamiento del Gasto de Salario en el año 2007.

	U/M	Total de Gastos.	Gastos de Salario.	%
Total	MP	2708.9	1956.6	72.2

Fuente: Balance económico 2007

Para analizar la influencia de los resultados de la gestión económica en la Granja Urbana de Sancti Spíritus se parte del comportamiento de los Gastos por Elementos en el 2007, tanto en el plan como el real obtenido para dicho año y su proyección para el 2008.

(Ver anexo 2)

En los datos que aparecen en el **anexo 2** se observa una disminución de 651.9 miles de pesos en el total de gastos respecto al plan, debido a los ahorros realizados en los elementos del gasto (combustibles, salarios y otros) reflejados en la tabla. Las ventas tuvieron un resultado desfavorable, disminuyendo a 1805.5 miles de pesos con relación a lo planificado. Influyendo estas en los ingresos totales que tienen una desviación de 837.2 miles de pesos por debajo de lo planificado.

Como se ha observado en los resultados, la gestión económica-productiva de la entidad objeto de estudio ha mantenido un crecimiento en los últimos años y se proyecta un crecimiento para el próximo año, aunque hay que tener en cuenta la influencia de factores naturales y las condiciones futuras de los mercados donde se podrán adquirir parte de los insumos para estas producciones y para alcanzar mayores logros debe disminuir los gastos de materia prima, aumentar las ventas y con ello los ingresos totales.

Como resumen del análisis se puede concluir que los sistemas de pago y de estimulación aplicados en la Granja Urbana de Sancti Spíritus han cumplido su objetivo fundamental. Con su aplicación se han reducido los gastos de combustibles, energía y otros, experimentándose un aumento en el salario de los trabajadores. Además la atención al hombre se ha fortalecido, lo cual se refleja en una reducción de las fluctuaciones de los trabajadores y en particular los obreros directos a la producción.

3.2.- Análisis de la Productividad del Trabajo y factores de su elevación.

Como se puede observar en la literatura especializada, existen una serie de factores fundamentales, así como vías para la elevación de la productividad del trabajo en la agricultura entre las cuales se encuentran: La intensificación consecuente, la elevación del grado de equipamiento técnico material de la producción en correspondencia con el progreso científico técnico, creación de las condiciones necesarias, para un incremento estable de los rendimientos, la

elevación sistemática de la calificación técnica y cultural de los cuadros, así como el perfeccionamiento de la organización del trabajo, el mejoramiento del suelo, la ampliación de los riegos y drenajes a tiempo, la aplicación correcta de fertilizantes y de la técnica moderna así como su utilización productiva, la estricta observancia del principio de estimulación material y moral de las empresas y de los trabajadores en los resultados de la producción.

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

- ❖ Variedades adecuadas por época.
- ❖ Siembra a tres bolillos
- ❖ Cuidado o atención fitosanitaria
- ❖ No tener canteros vacíos
- ❖ Lucha biológica (control integral)
- ❖ Casa de postura
- ❖ Áreas de compost y la lombricultura
- ❖ Organoponía protegida y semiprotegida

Como se puede apreciar la agricultura urbana dispone de un enorme potencial para elevar sostenidamente sus rendimientos con reducidos gastos, aplicando medios y técnicas de fácil creación y de bajos costos. Todo ello contribuirá al empleo de residuos de cosecha y a la conservación del medio ambiente.

En el segundo capítulo se abordó uno de los métodos más empleados para conocer las verdaderas necesidades de trabajadores en base a la proyección de la producción. La posible reducción del número de trabajadores por cada factor, se establece mediante la comparación de los gastos de trabajo para la producción planificada en las condiciones del año base y del año planificado.

3.2.1 Métodos de medición de la productividad del trabajo.

Para la determinación de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan del

Valor Agregado Bruto en el año 2008 con la productividad del 2007 y realizar las proyecciones en la entidad, se procederá a la aplicación de unos de los métodos propuestos en el trabajo para conocer las verdaderas necesidades de trabajadores en actividad económica. Este método o procedimiento se conoce como el método factorial o de los factores.

Tabla: Indicadores de la Granja Urbana

Indicadores	U/M	2007				2008
		Plan	Real	desv.	%	Plan
Valor Agregado Bruto	MP	1602.9	2405.0	802.1	150	1945.5
Promedio de Trabajadores	Uno	480	493	13	102.7	510
Productividad del Trabajo	MP	3339.37	4878.30	1538.92	146	3814.71

Resumen del ahorro de trabajadores en la Granja Urbana, Sancti Spíritus

Indicadores	Granja
A1	4
A2	3

Donde:

A1: Ahorro de trabajadores por el perfeccionamiento de los implementos Agrícolas.

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

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

Primer paso:

Determinación de la cantidad de trabajo necesario para cumplir el plan del VAB en el año 2008 con la productividad real del año 2007.

$$Np_{08} = \frac{VAB}{Ptb}$$

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

$$Np_{08} = \frac{1945500}{4878.30}$$

$$PT_{07} = \frac{2405}{493}$$

$$Np_{08} = 399$$

$$PT_{07} = 4878.30$$

Como se observa en los resultados de la Granja Urbana necesita 399 trabajadores el año 2008 para cumplir el plan del VAB con la productividad del trabajo del año 2007 que alcanzó la cifra de 4878.30 pesos por trabajador.

Segundo paso:

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

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

$$Np - \sum_{i=1} A_i$$

Sustituyendo para el factor A1:

$$\Delta PT_i = \frac{4}{399 - (4+3)} * 100$$

$$\Delta PT_i = \frac{4}{399-7} * 100$$

$$\Delta PT_i = \frac{4}{392} * 100$$

$$\Delta PT_i = 1,02\%$$

Sustituyendo para el factor A2:

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

$$\Delta PT_2 = \frac{3}{399-(4+3)} * 100$$

$$\Delta PT_2 = \frac{3}{399-7} * 100$$

$$\Delta PT_2 = \frac{3}{392} * 100$$

$$\Delta PT_2 = 0,77\%$$

Tercer paso:

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

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

$$\Delta PT_t = 1,02 + 0,77$$

$$\Delta PT_t = \frac{N_p - \sum_{i=1}^n A_i}{392} * 100$$

$$\Delta PT_t = 1,79\%$$

$$\Delta PT_t = \frac{7}{392} * 100$$

$$\Delta PT_t = 1,79\%$$

Cuarto paso:

Determinación del número de trabajadores realmente necesarios.

$$L_{08} = N_p - \sum_{i=1}^n A_i$$

$$L_{08} = 399 - (4 + 3)$$

$$L_{08} = 392$$

Quinto paso:

Cálculo de la productividad del trabajo para el año 2008

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

Otra forma:

$$PT_{08} = 4878.30(1 + 0,0179)$$

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

$$PT_{08} = 4878.30 (1.0179)$$

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

$$PT_{08} = 4965,62$$

$$PT_{08} = \frac{1945500}{392}$$

$$392$$

$$PT_{08} = 4963$$

Según se observa en la planificación de la productividad del trabajo para el año 2008 la cifra se elevaría a \$ 3814.71 por trabajador, pero al aplicar las nuevas formas de la organización del trabajo (nuevos implementos y vinculación del hombre al área), la productividad sería de \$4965.62 por trabajador, o sea, la productividad aumentará en \$1150.91 pesos por trabajador, estos resultados se obtienen (3814.71– 4965.62). Estos resultados demuestran que no se necesitaran más trabajadores, que se debe reducir 118 obreros (510 -392) para cumplir el amplio plan de producción y el VAB.

El empleo de los Números Índices en el análisis del VAB y la productividad.

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., por solo citar algunos ejemplos.

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

El hecho de que las relaciones entre los indicadores sean tan disímiles y variadas da lugar a que no resulte posible la aplicación de una técnica única por cada estudio a realizar, sino que en la práctica se precisa de la utilización combinada

de diferentes técnicas y procedimientos; entre las vías más comúnmente utilizadas, se encuentran:

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

En este trabajo se utilizarán los números índices para el análisis de la parte debido a 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.

Resulta clara la interpretación sobre la variación del valor total a través de dos factores u otros indicadores resultantes, basándose en el principio o criterio de combinación de factores, lo que equivale a llevar a cabo un análisis de factores a través de numerosos índices. Considerando como ilustración algunos datos de la siguiente tabla donde se reflejan determinados resultados se podrá aplicar el método de los números índices propuesto en esta investigación.

- ❖ Valor Agregado Bruto (Y).
- ❖ Promedio de Trabajadores (L) o (T).
- ❖ Productividad del Trabajo (PT).

Además se realiza el análisis tomándose para ello dos períodos de comparación: De los datos anteriores se infiere que el VAB asciende de 1602.9 MP en el 2007 a 1945.5 en el plan para el año 2008, lo que contribuirá a un aumento de 342.6 MP (valor absoluto). Esta proyección incrementada en el plan del 2008 con respecto al 2007 incide directamente en el índice de crecimiento del VAB en:

$$I_{VAB} = \frac{VAB_{08}}{VAB_{07}} * 100$$

$$I_{VAB} = \frac{1945.5}{1602.9} * 100$$

$$I_{VAB} = 121,37$$

Esta variación del VAB resulta de la acción simultánea de la fuerza y la productividad del trabajo, no obstante en el año 2007 se sobrecumple al 150 % debido al aumento de la productividad del trabajo.

Para analizar el año 2007 y proyectar los estimados económicos en el año 2008 se hace necesario observar en la tabla, los cálculos realizados para la determinación de las magnitudes de los índices del VAB, promedio de trabajadores (T) y la productividad del trabajo (PT).

Índice del promedio de trabajadores:

$$I_t = \frac{T_{08}}{T_{07}} * 100$$

$$I_t = \frac{510}{480} * 100$$

$$I_t = 106.26$$

Índice de la productividad del trabajo:

$$I_{pt} = \frac{PT_{08}}{PT_{07}} * 100$$

$$I_{pt} = \frac{3814.71}{3339.37} * 100$$

$$I_{pt} = 114.23$$

Resumen:

$$I_{VAB} = I_t * I_{pt}$$

$$IVAB = 1.0626 * 1.1423$$

$$IVAB = 121,37 \%$$

Como se observa el crecimiento que experimenta el plan del año 2008 con relación al plan del año 2007 se debe básicamente al incremento de la productividad de los trabajadores donde existen reservas internas no empleadas y que contribuirán a incrementar los niveles productivos y de eficiencia en la gestión de la actividad objeto del estudio.

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

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

Como se conoce la productividad del trabajo es un factor esencial en el cumplimiento del plan de producción y en la reducción de los costos de producción

Para realizar este análisis se debe tener en cuenta aquellos factores que estén presentes en la entidad objeto de análisis y que inciden en los resultados económicos. A partir de la información que se presenta en **Anexo 4**. Que se podrá realizar un análisis detallado del VAB y la Productividad.

Análisis de la variación del VAB

$$\Delta VAB = (\Delta PT * T_o) + (\Delta T * PTo) + (\Delta PT * \Delta T)$$

Sustituyendo en la expresión anterior:

$$\Delta VAB = (\Delta PT * T_o) + (\Delta T * PTo) + (\Delta PT * \Delta T)$$

$$\Delta VAB = (1538.92 * 480) + (13 * 3339.37) + (1538.92 * 13)$$

$$\Delta VAB = 738681,6 + 43411,81 + 20005,96$$

$$\Delta VAB = 802099,37$$

$$\Delta VAB = 802,1 \text{ MP.}$$

Cuadro Resumen:

ΔVAB	MP
ΔPT	738,681
ΔT	43,411
Efecto Conjunto	20,005
Total	802

Del análisis realizado se comprobó que la ΔVAB estuvo motivado profundamente por aumento del promedio de trabajadores en (13) que influyó positivamente en (43.411)M P, mientras que ΔPT elevó el VAB en 738,681MP, además la combinación de la variación de la productividad del trabajo con el aumento de los trece trabajadores influyó en que el VAB aumentara en 20,005 MP.

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

3.4- Análisis de la variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.

A continuación se procede a evaluar un aspecto muy importante dentro de esta investigación.

Análisis de la variación del Fondo de Salario:

$$\Delta FS = (\Delta SM * To) + (\Delta T * SMO) + (\Delta SM * To)$$

Sustituyendo en la expresión anterior:

$$\Delta FS = (-1488,12 * 480) + (13 * 5456,88) + (-1488,12 * 13)$$

$$\Delta FS = -714297,60 + 70939,44 - 19345,56$$

$$\Delta FS = -733643,16 + 70939,44$$

$$\Delta FS = (662,7) \text{ MP}$$

Cuadro resumen.

Δ FS	MP
Δ SM	(714297,60)
Δ T	70939,44
Efecto Conjunto	(19345,56)
Total	(662,7)

Los resultados anteriores demuestran una significativa reducción del Fondo de Salario debido a la disminución del Salario Medio por lo cual el Fondo de Salario se redujo en 714297,60 pesos. No obstante por el aumento de trece trabajadores el Fondo de Salario se incrementó en 70939,44. Mientras que por la combinación de los dos factores (Δ SM y T_o) el Fondo de Salario se redujo en 19345,56 pesos. Todo lo anterior a demostrado que se deben buscar las vías correctas para estabilizar el fondo de salario, como elemento esencial del Salario de los trabajadores..

3.5 - 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, establecimiento y otras unidades.

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 entidad, 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 formula siguiente, analizada en el Capitulo II.

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

ó

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

Donde: **K** = Coeficiente de Correlación de la productividad del trabajo con relación al Salario Medio.

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

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

$$K = \underline{1,46}$$

$$0,73$$

$$K = 2,0\%$$

En el cálculo anterior los resultados demuestran una situación favorable para la entidad objeto de investigación, ya que la correlación entre productividad y salario medio reflejan que por cada un porciento de aumento de salario medio, la productividad se eleva a un dos porciento, no obstante existen reservas internas

para elevar esta correlación y además poder incentivar a los trabajadores con incrementos salariales respaldados con bienes materiales.

CONCLUSIONES:

1.- La bibliografía consultada es abundante y muy actualizada, acorde a la temática abordada.

2.- En el diagnóstico realizado a la entidad objeto de análisis se observa que existen limitaciones en la información económica para realizar dichos análisis y tomas de decisiones oportunas y correcta.

3.- En la Granja Urbana y su estructura productiva no se tiene en cuenta para su planificación el efecto de los factores técnico organizativo que pueden influir en la productividad del trabajo y sus niveles de eficacias.

4.- Se debe buscar una estrecha relación entre la productividad del trabajo y los Salarios, que propicie la permanencia de los obreros en las actividades productivas.

RECOMENDACIONES:

1.- Para lograr cambios favorables en esta Granja se debe establecer y mantener la disciplina tecnológica, aplicar el progreso científico técnico, impulsar la superación técnica de dirigentes y obreros, combinando las labores con animales y la maquinaria.

2.- Se recomienda a la dirección de la Granja que el obrero debe conocer sus derechos, obligaciones y que recibe como salario lo que sea capaz de ganar por los resultados de su trabajo y el salario se eleve como consecuencia de un incremento productivo. "Que más obtenga quien más produzca". Solo así se lograra economía de escalas en nuestras empresas y las necesidades materiales y espirituales de nuestro pueblo se podrán cubrir en un breve plazo.

3.- Calcular la correlación salario medio-productividad del trabajo para demostrar que los incrementos de salarios deben estar respaldados por incrementos superiores de la productividad.

4.- Se deben establecer cursos de capacitación al personal vinculado al área económica para que puedan aplicar los instrumentos de análisis económico que se proponen en el trabajo.

Referencia Bibliográfica:

- 1- Lenin, V.I. Obras Escogidas. Tomo II / V.I. Lenin.- Moscú: Editorial Progreso, 1960.- P.693-695.
- 2- ----- . Una Gran Iniciativa. Obras Completas. Tomo 39./ ----- Moscú: Editorial Progreso, 1960. P. 21.
- 3- Rumiantsev. V. Economía Política del Socialismo: Primera Fase del Modo de Producción / A. Rumiantsev.- Moscú: Editorial Progreso, 1980.- P.655.
- 4- Marx, Carlos. El Capital / C. Marx.- La Habana: Editorial de Ciencias Sociales, 1973.- P. 13 – 14.
- 5- Mijailov, Vasili. Sistema de Métodos para el Análisis Económico de la Actividad de la Eficiencia Industrial / V. Mijaailov y coautores.- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1987. – P. 141 - 182.
- 6- Zumaquero, Ovidio. Economía de la Agricultura Socialista / O. Zumaquero. – La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1983. – P. 153 - 173.
- 7- Marx, Carlos. Obras Escogidas. Tomo 2 / C. Marx.- Moscú: Editorial Progreso, 1963.- P. 51.
- 8- González Ferrer, Charles. Economía Agropecuaria / C, G. Ferrer.- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1982.- P. 67 – 76.
- 9- Pavón González, Ramiro. Índices y Métodos de Medición de la Productividad del Trabajo / R.P. González.- Universidad de Oriente. Facultad de Economía, 1987. – P. 9 – 20.
- 10-Bueno, Eduardo. Economía de Empresa: Análisis de las Decisiones Empresariales. – / SL : SN, SA / .- P. 452 – 466.
- 11-Administración de Recursos Humanos.- / SL: SN, SA /.- P. 341- 349.
- 12-Figueroa Albelo, Víctor. El Sector Mixto en la Reforma Económica Cubana: La Reforma Económica en el Sector Agrario / V. F. Albelo.- La Habana: Editorial Felix Varela, 1995.- P.40 – 69.
- 13-Roche, Willian K. Análisis Internacional sobre Reparto del Trabajo y Creación de Empleo. Revista Internacional del Trabajo (Ginebra). 115 (2), 1996. – P. 139- 142.

- 14-Martínez Figueroa, Antonio. Organización Agropecuaria / A. M. Figueroa.- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1986.- p. 67 – 77.
- 15-García Marrero, Agustín. Economía de la Empresa Agrícola Cañera / A. G. Marrero, V.B. Sánchez.- La Habana: Editorial Ciencia y Técnica, 1988.- P. 227 – 238.
- 16-D' Espaux Fernández, Luis M. Análisis Económico de Empresas Industriales / L. M. D' E. Fernández, S. L. Langost.- La Habana: Editorial Pueblo y Educación 1990.- P. 139 – 186.
- 17-Tablado Pérez, Carlos. El Pensamiento Económico de Ernesto Guevara / C. T. Pérez. La Habana: Editorial Casa de las Américas, 1987. – P. 125 – 129.
- 18-Berthacon Matalon, Dora. Apuntes sobre Análisis de la Actividad Económica: Fuerza de Trabajo y su Productividad / D. B. Matalon.- La Habana: Universidad de la Habana, Facultad de Contabilidad. Finanzas, 1981.- P 22 – 31.
- 19-Pavón González, Ramiro. Reservas de Crecimiento de la Productividad / R:P: González.- Universidad de Oriente. Departamento de P.EN, 1986.- P. 1 – 25.
- 20-Victoria, Juan. Análisis Competitivo de la Empresa: Un Enfoque Ventura Estratégico / J. V. Victoria.- España: Editorial Civitas S.A, 1994.- P . 150 – 158.
- 21-Economía. Decimocuarta Edición.- / SL: SN, SA /P. 263 – 291.
- 22-Malverde, Antonio. Mercado de Trabajo Agrícola. Revista de Trabajo y Bienestar Social. No. 2 Sevilla. Edit. Junta de Andalucía España. 1995.
- 23-Cuesta Santos, Armando. Tecnología de G.R.H / A.C. Santos.- La Habana: Edit. Acalde1999- P 121-125.
- 24-Instrucciones para elaborar el Plan 2002. MEP. La Habana.- P. 187-2002.
- 25- Resolución No 60/02. MTSS. La Habana. – P. 1 – 9.
- 26- Resolución No 27/06. MTSS. La Habana. _ P. 1-10.
- 27- Resolución No 28/06. MTSS: La Habana. _ P . 1-15.
- 28- Resolución No 29/06. MTSS: La Habana. _P.1-10.
- 29.-Resolución No 30/06. MTSS: La Habana. _ P 1-115.

30- La Integración de la Agricultura Urbana en el Desarrollo Sostenible de las Municipalidades. 26 de Noviembre/03. Lima. Perú. _ P.1-10.

31- Reordenamiento agropecuario y estructura social. CIPS. 17/12/05.P- 1-15.

32- Estudio de Caso. Institucionalización de la Agricultura Urbana en La Habana.

PGAUCH.12/05. P – 1-15.

BIBLIOGRAFÍA.

- Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el calculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo en la Industria Azucarera. / V. Apalkov.- La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. P. 21 – 29.
- Alhaja Belamoric, Rafael y Coantoris. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos / R. Alhama Belamoric.- 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.
- Carta Circular No. 3/ 97. Sobre la aplicación del nuevo Sistema de Pago y Estimulación en el Sector Agropecuario. MTSS. La Habana 11 de Agosto 1997.
- Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. / Revista TIPS. (La Habana). Año 3 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. / M.C: Fanego.- Facultad INDECO (UCLV): Febrero 1997.
- Colectivo de Autores. El perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana: Editorial Félix Varela, 1999.- P. 191-96.
- Del Llano, Eduardo. La productividad del trabajo y factores de su aumento. /E. Del Llano.- La Habana: Universidad de la Habana, 1987.- P. 5-85.

- D' Angelo Fernandez, Ovidio. La Transformación del Carácter y el contenido del trabajo en el Socialismo. / O. D' Angelo Fernandez. – Economía y Desarrollo. No. 59, 1980.- P. 71 – 112.
- Domínguez Díaz, Jorge L. Agroecología y Agricultura Sostenible: La estabilidad laboral como condición del desarrollo sostenible. La Habana (CEAS – ISCAH)1997.- P.129-134.
- Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. (La Habana). Boletín 078.1996.
- Figueroa, Víctor. Conferencia sobre Economía Cubana./ V. Figueroa.- Facultad INDECO (UCLV): Septiembre 1996.
- Ferrial Molina, Vivían. El factor humano y la gestión tecnológica./ V. F.Molina.- La Habana: Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo.- MTSS. 1995.
- Fernandez Aguado, Javier. Dirigir personas en la empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones practicas /J: Fernandez Agueda. – España; Edición Pirámide, S:A, 1999.- P. 239-248.
- González Lora, Roberto. Los números Indices y el análisis de factores./ R. G. Lora.- La Habana.- Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1995.- P.110 – 119.
- González, L. Introducción al estudio de la Economía del Trabajo./ L. González-La Habana.- Editorial: Ciencias Sociales. 1979.
- González Ferrer, Charles. Teoría y Practica de Economía Agropecuaria. / Ch. G. Ferrer, coautores.- La Habana.- Universidad de la Habana, 1989.- P.267-305.
- Hernández de Alba, Nury. Estudio sobre la utilización de los Recursos Laborales en las Empresas Agrícolas./ N.H. de Alba, A. Muñoz. La Habana.- Economía y Desarrollo. No. 83 1984, P.68 – 85.
- Hammer, M. Reingeniería de la Empresa./ M. Hammer, J. Champy.- Barcelona, Parramon.- 1994.
- 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.

- La Formación de Base Comunista con Fines de Empleo y Gerencia de Ingreso OIT (Ginebra) 1995.
- Linares Cervela, Luis. La Categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. / L. Linares Cervela.- 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. / J. Molina. 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.
- María Vega, Juana. Nueva dimensión agrícola. Revista Business. TIPS on Cuba. Volumen No. 1 1995, P. 29 – 42.
- Martín Romero, José Luis. La competencia decisonal en las UBPC. / J.L. Martín Romero. La Habana: Editorial (CEAS – ISCAH), 1997,- 109 – 116.
- Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica./ M. Mederos Armengol, R. S. González.- La Habana: Editorial Ciencias Sociales. La Habana, 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.
- Pages, Raisa. Taller Nacional de las UBPC: Efectiva la Vinculación del hombre al área. Granma (La Habana) 11 de Noviembre de 1995:3.
- Plan 2002. Instrucciones para su elaboración, MEP,2001, - P. 187-202.
- Recio, E.M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.

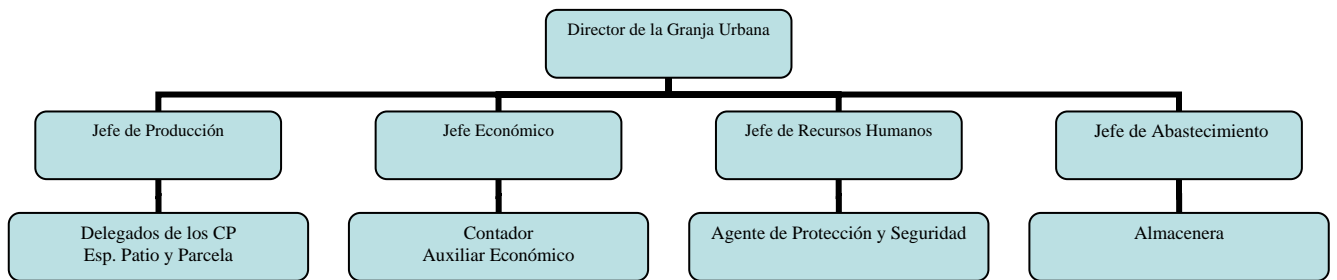
- Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana) 8 de Noviembre de 1997:4.
- Resolución No. 60/02. Los lineamientos para la Elaboración, Aplicación y Control de los Sistemas de Pago y Estimulación por los Resultados. La Habana, 20 de Diciembre del 2002: 1-9.
- Regal Cabrera, Daniel. Organización de la Fuerza de Trabajo en las UBPC, Revista Cañaveral. / (La Habana) 3 (1) 35 – 39; Enero – Junio 1997.
- Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana) 7 de Noviembre de 1997: 1 – 8.
- Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre economía de Empresas. Facultad 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. / O. Zumaquero, T. D. Iglesias, A.L: Gari. UCLV: Facultad INDECO, 1997.

- Cuesta Santos, Armando. Tecnología de G.R.H / A.C. Santos.- La Habana: Edit. Acalde1999- P 121-125.
- Instrucciones para elaborar el Plan 2002. MEP. La Habana.- P. 187-2002.
- Resolución No 60/02. MTSS. La Habana. – P. 1 – 9.
- Resolución No 27/06. MTSS. La Habana. _ P. 1-10.
- Resolución No 28/06. MTSS: La Habana. _ P . 1-15.
- Resolución No 29/06. MTSS: La Habana. _P.1-10.
- Resolución No 30/06. MTSS: La Habana. _ P 1-115.
- La Integración de la Agricultura Urbana en el Desarrollo Sostenible de las Municipalidades. 26 de Noviembre/03. Lima. Perú. _ P.1-10.

- Reordenamiento agropecuario y estructura social. CIPS. 17/12/05.P- 1-15.
Estudio de Caso. Institucionalización de la Agricultura Urbana en La Habana.
PGAUCH.12/05. P – 1-15.

Anexos. Anexos.

Anexo 1. Organigrama de la Granja Urbana de Sancti Spíritus



Anexo 2. Gastos por Elementos de la Granja Urbana de Sanctis Spíritus

Indicadores	Años					
		2007				2008
Gastos por elementos	U/M	Plan	Real	%	Desviación	Plan
Materia Prima y Materiales	MP	208.8	285.6	136	76.8	250.5
Combustibles	MP	76.5	51.9	67.8	(24.6)	91.8
Energía	MP	17.1	12.4	72.5	(5.3)	20.5
Salarios	MP	2619.3	1956.6	74.7	(662.7)	2203.2
Seguridad Social	MP	179.5	211.7	117	32.2	275.4
Impuesto sobre utilización Fuerza trabajo	MP	61.3	48.9	79.7	(12.4)	550.2
Amortización	MP	43.9	32.6	74.2	(11.3)	45.2
Otros Gastos	MP	154	108.9	70.7	(45.1)	158.5
Total de Gastos	MP	3360.4	2708.9	80.6	(651.9)	3595.3
Ventas	MP	4129.9	2324.4	78.0	(1805.5)	3007.51
Ingresos totales	MP	4129.9	3292.7	79.7	(837.2)	3007.51

Fuente: Plan del Presupuesto del 2007

Anexo .3 Indicadores económicos de la Granja Urbana en el 2007 y 2008.

Indicadores	U/M	2007				2008
		Plan	Real	desv.	%	Plan
Valor Agregado Bruto	MP	1602.9	2405.0	802.1	150	1945.5
Promedio de Trabajadores	Uno	480	493	13	102.7	510
Productividad del Trabajo	Pesos	3339.37	4878.29	1538.92	146	3814.71

Fuente: Modelos de Planificación

Anexo. No.4 .Comportamiento del Valor Agregado Bruto.

Indicadores	UM	2007			2008	
		Plan	Real	Variación	%	Plan
Valor Agregado Bruto	MP	1602.9	2405.0	802.1	150	1945.5
Fondo de Salario	MP	2619.3	1956.6	(662.7)	74.7	2203.2
Promedio de Trabajadores	Uno	480	493	13	102.7	510
Productividad del Trabajo.	Pesos	3339.37	4878.30	1538.92	146	3814.71
Salario Medio	Pesos	5456.88	3968.66	(1488.12)	72.73	350
Correlación Productividad - SM	%				2.0	

Fuente: Modelo Estadístico.