

Centro Universitario José Martí

Facultad de Contabilidad y Finanzas

TRABAJO DE DIPLOMA

Título: Estudio y análisis económico de la Fuerza de Trabajo y los Salarios en la Empresa de Bebidas y Refrescos.

Autora: Yordanka Puente González

Tutores: Msc. Ireneo Curbelo Tribicio

Lic. Mileidy Oria Delgado

CURSO 2007-2008

"Año 50 de la Revolución"



Pensamiento

Hagámonos el propósito de redoblar nuestros esfuerzos y juremos ante nosotros mismos que si un día nuestro trabajo nos pareciera bueno, debemos luchar por hacerlo mejor y si fuera mejor luchar por hacerlo perfecto conociendo de ante mano que para un comunista nada será nunca suficientemente bueno, y ninguna obra humana será jamás suficientemente perfecta.

FIDEL

Dedicatoria

- ❖ A mis padres por su sacrificio y comprensión y hermanos.
- ❖ A todos mis compañeros por sus sabios consejos y oportuna ayuda.
- ❖ A todos los profesores del Centro Universitario que con tanto amor y verdadera maestría pedagógica, han sabido conducirnos por la senda del saber humano, amar nuestra especialidad y prepararnos para la vida profesional.

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 mis tutores, Msc. Irenio Curbelo Tribicio y Lic. Mileidy Oria Delgado por la ayuda que me han 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.

Índice.

	Página
Introducción.....	1
Capitulo 1 Revisión Bibliográfica.....	5
Capitulo 2 Análisis del Empleo de la Fuerza de Trabajo y Salario en la EMBER.....	25
2.1. Características Generales de la EMBER.....	25
2.1.1. Particularidades de la EMBER.....	25
2.2. Instrucciones para la elaboración del Plan de Empleo e Ingresos.....	26
2.3. Generalidades de diferentes Indicadores que se evalúan.....	33
2.4. Métodos de medición de la Productividad del Trabajo en la Fábrica de Ron	37
2.5. Nivel de la Productividad del Trabajo.....	39
2.6. La influencia de la Productividad y el promedio de Trabajadores en el Valor Agregado Bruto.....	40
2.7. Dinámica de la Productividad del Trabajo.....	41
2.8. Características Generales de los Sistemas de Pago.....	42
2.9. Principios Básicos para establecer los Sistemas de Pago.....	48
2.10. Formas y Sistemas de Pago. Generalidades.....	49
2.11. Los Sistemas de Estimulación en al EMBER.....	51
2.12. Análisis de la Variación del Fondo de Salario y el Salario Medio.....	56
2.13. Análisis de la Correlación Salario Medio Productividad.....	58
Capitulo 3 Valoración y análisis de los indicadores de Trabajo y Salario.....	60
Conclusiones.....	73
Recomendaciones.....	74
Referencias Bibliográficas.....	75
Bibliografía.....	77
Anexos.....	80

Resumen.

Este trabajo investigativo se realizó en la Empresa de Bebidas y Refrescos (EMBER), perteneciente al municipio Sancti Spíritus y tiene como finalidad la aplicación de instrumentos del análisis económico en el empleo de la Fuerza de Trabajo y su retribución, mediante la realización de un procedimiento que nos permita medir de forma eficiente este recurso.

El estudio se inicia con una revisión bibliográfica partiendo de los clásicos hasta los momentos actuales, donde se aborda la productividad del trabajo y los factores que influyen sobre el mismo, la organización del trabajo, así como las formas de pago que se utilizan según las concepciones más modernas que se aplican en las empresas cubanas.

En el capítulo 2 se analiza la Productividad del Trabajo, el efecto del aprovechamiento en el tiempo laboral, los métodos de medición, así como los factores que influyen en su variación. Además se determina la influencia de la Productividad y el Promedio de Trabajadores en el Valor Agregado Bruto y las principales causas de fluctuación y los efectos económicos que provoca la misma. Se dan a conocer los elementos esenciales en la planificación y organización de los Recursos Humanos, la correlación salario medio – Productividad, lo cual refleja el nivel de eficiencia en el empleo de este factor de producción, así como los aspectos esenciales de la problemática de la Fuerza de Trabajo en nuestra empresa.

En el capítulo 3 se analizan los diferentes indicadores relacionados con el trabajo y los salarios. De este estudio y análisis 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.

This investigative work was carried out in the Company of Drinks and Sodas (EMBER), belonging to the municipality Sancti Spiritus and he/she has as purpose the application of instruments of the economic analysis in the employment of the Force of Work and its retribution, by means of the realization of a procedure that allows us to measure in an efficient way this resource.

The study begins with a bibliographical revision leaving of the classics until the current moments, where it is approached the productivity of the work and the factors that influence on the same one, the organization of the work, as well as the payment forms that are used according to the most modern conceptions that are applied in the Cuban companies.

In the I surrender 2 the Productivity of the Work it is analyzed, the mensuration methods, as well as the factors that influence in their variation. It is also determined the influence of the Productivity and the Average of Workers in the Added Value Bruto and the main fluctuation causes and the economic effects that it causes the same one. They are given to know the essential elements in the planning and organization of the Human resources, the correlation half wage - Productivity, that which reflective the level of efficiency in the employment of this production factor, as well as the essential aspects of the problem of the Force of Work in our company.

In the I surrender 3 Of this study and analysis 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."

Introducción

El desarrollo de la Industria Alimenticia Cubana, comienza con el Triunfo de la Revolución. A partir del proceso de nacionalización de la Industria por el Gobierno Revolucionario se crean las condiciones necesarias para comenzar el desarrollo de nuestra producción iniciándose la agrupación de las fábricas en sectores especializados, la mejora de las instalaciones existentes y la ejecución de nuevas inversiones.

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

Demostrar que una Empresa Socialista puede ser eficiente, es lo más revolucionario que se puede hacer en el mundo de hoy. Para ello es necesario revelar los resultados que se puedan obtener de una correcta organización del trabajo, de la producción, las reservas materiales, laborales y financieras empleadas, así como un estricto registro y control.

La política laboral cubana está enmarcada por los principios y leyes económicas que rigen en la etapa de construcción del socialismo haciendo coincidir en general, los intereses individuales de los trabajadores con el interés social, utilizando las motivaciones materiales y morales para dirigir la fuerza de trabajo hacia otros sectores y así como las ramas de la economía y regiones del país donde sea necesario el desarrollo económico.

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

incremento de la productividad del trabajo, teniendo en cuenta el indicador Valor Agregado Bruto.

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

Esta entidad perteneciente a la Industria Alimenticia es de gran importancia para el desarrollo económico del país, pues producen y comercializan, Bebidas Alcohólicas, Refrescos, Vinos, Agua, Vinagre, Hielo Y Cerveza, tanto para consumo de la población como para el Turismo.

El diagnóstico realizado para comenzar esta investigación determino como:

Problema Científico: La falta de instrumentos para realizar un análisis económico que permita determinar las verdaderas necesidades de fuerzas de trabajo, así como los gastos de salarios sobre la base de la productividad del trabajo y el salario medio.

Objeto de la Investigación: La Organización Científica del Trabajo en los establecimientos productivos de la Empresa de Bebidas y Refrescos.

Objetivo General:

➤ Aplicar técnicas e instrumentos del análisis económico en la categoría de trabajo y salario para determinar el aprovechamiento de la fuerza de trabajo en correspondencia con su remuneración.

Objetivos Específicos:

➤ Realizar una Revisión Bibliográfica acerca de Organización del Trabajo, Salario y Nuevo Valor Agregado.

➤ . Análisis de la influencia del comportamiento del Ausentismo sobre los indicadores económico y el efecto del aprovechamiento del tiempo laboral.

➤ Analizar la Influencia de la productividad y el promedio de trabajadores en el Nuevo Valor Creado.

- Determinar una correcta organización del trabajo y una adecuada política de estimulación.
- Estudiar los Sistemas de Pago que se aplican.
- Analizar los indicadores económicos y su variación en correspondencia con la fuerza de trabajo disponible.

Campo de acción: Relación Productividad – Salario Medio en la Empresa de Bebidas y Refrescos.

Hipótesis:

Si se dispone de instrumentos de análisis económicos para analizar y evaluar el empleo de la fuerza de trabajo y los sistemas de pagos se elevarán la productividad del trabajo y se reducirán los costos relacionados con esta categoría económica.

Métodos:

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

Técnicas:

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

Resultados esperados:

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

- Incremento de los índices de eficiencia y eficacia económica, mayor implicación, contribución, responsabilidad e identificación de la administración con los resultados de la entidad, mayor claridad y Confiabilidad de la actividad económica.
- Evaluar los factores que influyen en la productividad del trabajo sobre la base del Valor Agregado Bruto.
- Aplicar correctamente la Organización científica del Trabajo sobre la base y las exigencias de nuestra economía.

CAPITULO 1: REVISION BIBLIOGRAFICA.

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

Engels (1) en sus estudios expresaba que: “ ... en la historia de la humanidad, los agentes son todos los hombres dotados de conciencia, que actúan motivados por la reflexión o la pasión, persiguiendo determinados fines; aquí, nada acaece sin una intención consciente, sin un fin deseado “. Si este es el papel del hombre, que hace y dirige el proceso de la producción mediante su trabajo vivo, es fácil inferir que es de suma importancia garantizar la organización del trabajo del hombre en el proceso de producción de la Empresa Industrial.

Lenin pensaba que en toda Revolución Socialista, después de haber resuelto el problema de la conquista del poder del proletariado se iba planteando una tarea esencial: la de aumentar la productividad del trabajo y darle al trabajo una organización superior. Lenin (2) señala que “... la productividad del trabajo es, en última instancia, lo más decisivo para el triunfo del nuevo régimen social. El capitalismo consiguió una productividad del trabajo desconocida bajo el feudalismo. El capitalismo podrá ser y será definitivamente derrotado porque el socialismo logra una nueva productividad mucha más alta “.

Por lo que, la 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 más íntegramente se asegura el bienestar y el desarrollo universal de los miembros de la sociedad. Estos objetivos de causa y efecto constituyen la ley del crecimiento invariable de la productividad del trabajo social en la sociedad socialista.

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 reserva de mano de obra; el encarecimiento de la energía y las materias primas el aumento de los gastos en protección del medio ambiente y la necesidad de impulsar la infraestructura “.

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

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

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

En nuestra opinión, la ley del crecimiento de la productividad del trabajo refleja el rendimiento del trabajo vivo, pues solo este posee la capacidad de producir, de crear nuevos valores de uso. El desarrollo y la economía de medios de producción ejercen Influencia sobre el nivel y la dinámica de la productividad del trabajo, pero esta Influencia está mediada por la acción del hombre.

En resumen los clásicos del Marxismo-Leninismo plantean que el crecimiento de la productividad del trabajo significa ahorro del trabajo social en la creación de la unidad de producto, es decir, no solo la reducción de los gastos de trabajo vivo, sino, también, de trabajo materializado. El crecimiento de la productividad es al mismo tiempo, una función del trabajo vivo, concreto. Por eso el aumento de la productividad del trabajo no constituye una simple economía de trabajo, sino que representa un nexo 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. 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.

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

García (5) plantea que: El aumento de la productividad del trabajo requerido por esta era de la competitividad solo se logra a través de:

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

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

El factor humano en la producción es un tema muy debatido a todos los niveles, desde Empresas, uniones de Empresas, regiones y países. Para Bueno (6)... " La Gestión de Recursos Humanos (GRH) en la Empresa va orientada hacia la consecución de una máxima productividad. La productividad es la relación existente entre la producción obtenida y los recursos o factores de carácter general tales como terreno de la Empresa, amplitud del mercado sobre el que opera, grado de capacitación de la Empresa (volumen de capital empleado por trabajador), organización, disposición del personal hacia la Empresa. Además existen otros factores externos a la Empresa como pueden ser dificultades administrativas, régimen fiscal, régimen laboral. En suma, la productividad no reside en un sector concreto de la Empresa, sino que es la resultante de todas sus actividades industriales, comerciales, administrativas y financieras.

Las 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, mientras que para el corto plazo se 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 puede lograr un aumento de la productividad.

Para ARH (7) en otros términos, “las desviaciones de personal tienen que ser compensadas a través de nuevas admisiones para que se mantenga el nivel de los recursos humanos en proporciones adecuadas para la operación del sistema (Rotación de Personal).

La rotación de personal no es una causa, sino un efecto, la consecuencia de ciertos fenómenos localizados interna o externamente en la organización sobre la actitud y el comportamiento del personal. Dentro de los fenómenos externos podemos citar la situación de oferta y demanda de Recursos Humanos en el mercado, la conjuntura económica, las oportunidades de empleo en el mercado de trabajo etc. Dentro de los fenómenos internos que ocurren en la organización se pueden citar la política salarial de la organización, las condiciones físicas ambientales de trabajo ofrecidas por la organización, el tipo de supervisión ejercida sobre el personal, las oportunidades de crecimiento profesional dentro de la organización, la moral del personal de la organización y la cultura organizacional dentro de la organización, la política disciplinaria desarrollada por la organización y los criterios de evaluaciones del desempeño.

Por sus consecuencias la fluctuación de la fuerza de trabajo es un fenómeno negativo que se produce generalmente por las demandas insatisfechas de los trabajadores que pueden ser de carácter individual, laboral, social, etc. y provocan que estos cambien de puestos de trabajo dentro o fuera de la Empresa.

Entre las consecuencias que pueden provocar la fluctuación están:

- Deficiencias de la organización del trabajo.
- Frena el crecimiento de la productividad.
- Se incumple el plan de producción.
- Empeora la calidad de la producción.
- Aumentan los gastos de materiales.
- Hay una subutilización de los equipos (deterioro y desgaste anticipado).

- Conduce a gastos adicionales de medios y recursos, en la preparación y elevación de la calidad de los cuadros.
- Creación de dificultades en otro puesto de trabajo.

Costos primarios de rotación del personal:

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

Costos secundarios de la rotación de personal:

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

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 del personal se convierte en un 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 y largo plazo causa enormes perjuicios a la Empresa, al mercado y a la economía como un todo, y principalmente, al empleado como individuo, o socialmente, en relación con su familia.

Los argumentos expresados por Roche (8) “a favor de una reforma de 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.

Ventura (9) 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 financiación muy importante en las Empresas donde se ha establecido una correcta política laboral “.

Al profundizar en la dinámica de la organización del trabajo, Martínez (10) 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 más eficiente de los recursos laborales y materiales y el crecimiento constante de la productividad del trabajo, contribuyendo a la salud del hombre y a la gradual transformación del trabajo en la primera necesidad vital.

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

Dentro de estos elementos 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.

García (11) define: la organización del trabajo como el conjunto de medidas de carácter técnico-organizativo y de higiene, que permitan conjugar los objetivos de trabajo, los medios de trabajo y el propio trabajo con el objetivo de elevar la producción, la productividad del trabajo y mejorar las condiciones laborales de los trabajadores.

Criterios para una buena organización del trabajo.

Según Resolución (12) El primer criterio así como el más importante para jugar el acierto de la organización de trabajo es obviamente su eficacia, es decir que se

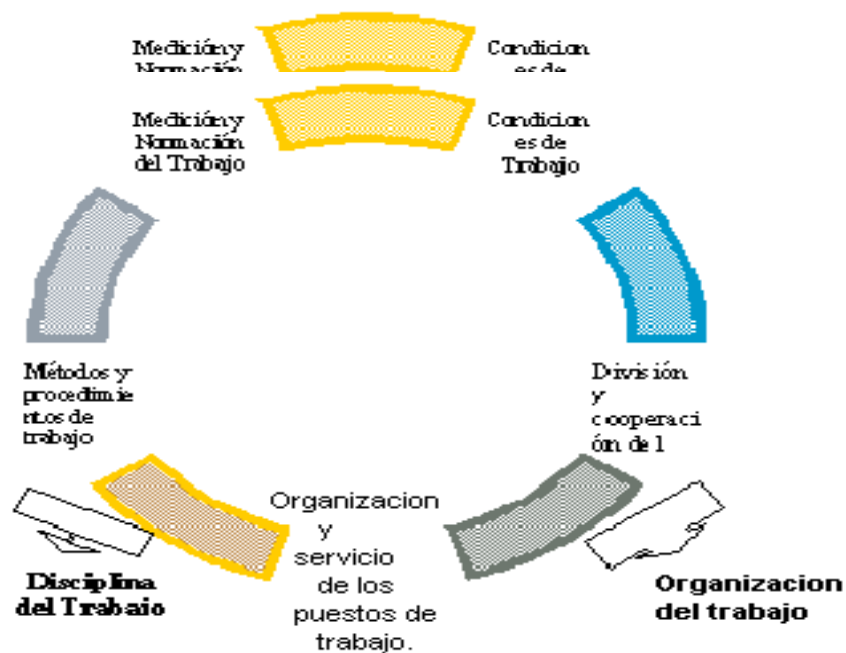
pueden aprovechar al máximo los recursos y obtener la mayor producción posible con el mínimo de los insumos.

Existen situaciones en las cuales los factores que predominan no son los de naturaleza puramente económica. Por ejemplo: si en un lugar de trabajo existen riesgos latentes, dada la seguridad y la salud es preciso invertir más fondos para eliminarlos, habrá que tomar las medidas del caso aunque no se pueda demostrar que tendrán efectos benéficos para la rentabilidad económica.

En general las consideraciones económicas tendrán siempre un peso decisivo en la elevación de un sistema adecuado de organización del trabajo, naturalmente se optará por los principios y soluciones que permitan a la vez aumentar la eficacia y ofrecer a los trabajadores conjuntos tareas más importantes.

Elementos integrantes del sistema de Organización del Trabajo en las Empresas.

La organización del trabajo en las Empresas constituye un sistema en el que interviene un número determinado de elementos interrelacionados; creando las condiciones laborales



óptimas, para que el trabajo se convierta en la primera necesidad vital del hombre. **Los principales elementos que están directamente relacionados con los factores que intervienen en el trabajo, son:**

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

La organización del trabajo, en aras de garantizar, una correcta disciplina laboral, debe asegurar una constancia apropiada de la carga de trabajo al trabajador, durante toda la jornada, aprovechando al máximo su capacidad laboral.

Para ello se efectúan los estudios del aprovechamiento de la jornada laboral, los que ponen de manifiesto las causas de las interrupciones y permiten la elaboración de medidas técnico – organizativas para su liquidación.

En general, la organización del puesto de trabajo se encuentra condicionada, en alto grado, por el nivel de especialización del proceso productivo y por el tipo de producción de que se trate. Así, la producción masiva y en grandes series garantiza

las posibilidades más amplias para la total aplicación de los principios organizativos del puesto de trabajo, pues permite la descomposición más amplia del proceso productivo en operaciones simples, lo que a su vez simplifica los requerimientos del puesto de trabajo en cuanto a los elementos antes señalados.

Según Enciclopedia (13) El perfeccionamiento de la organización salarial se basa en la aplicación del principio de distribución socialista,” de cada cual, según 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.

Los elementos que integran el salario son los siguientes:

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

Para que cada trabajador pueda recibir el salario de acuerdo con la cantidad y la calidad del trabajo gastado por él, es indispensable la existencia de determinada organización del salario. La ley de distribución por el trabajo regula correctamente la correlación de las magnitudes del salario, en esto se manifiesta su papel determinante en la organización del pago por el trabajo. Al mismo tiempo en el salario ejercen su acción indirecta, pero evidentemente otras leyes económicas. Cuando examinamos el salario como fuente del bienestar material de los trabajadores, influyen en el la ley económica fundamental del socialismo y la ley de recuperación de los gastos de fuerza de trabajo. Como medio de estimulación de altos resultados de producción, el salario experimenta la acción de las leyes del desarrollo planificado proporcional de la economía nacional, del aumento constante de la productividad del trabajo, y de la ley del valor.

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

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

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

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

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

Elementos que lo integran:

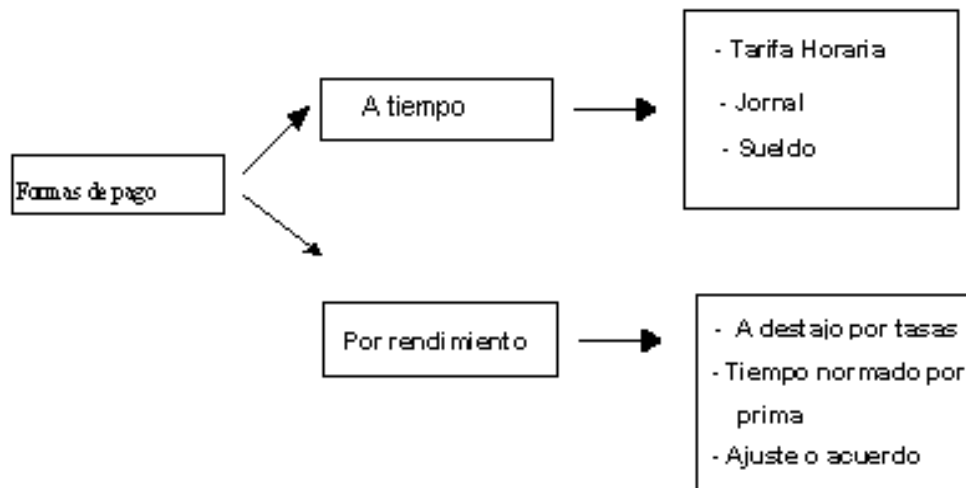
- ✓ La descripción de las ocupaciones o cargos que expresen el contenido de trabajo y el grupo de complejidad de la escala salarial que le corresponde a cada una de ellas.
- ✓ Índice alfabético de las ocupaciones que señala el grupo de calificación y la página en que se encuentra cada ocupación en el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

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

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

Tipos de tarifas:

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



A tiempo: Es utilizada cuando no es posible normar el trabajo o no resulte factible hacerlo. El trabajador recibe su salario en correspondencia con la tarifa horaria del cargo y con el tiempo realmente trabajado.

A rendimiento: Se emplea cuando se puedan determinar los gastos de trabajo o cuantificar el resultado del mismo a través de normas de trabajo específicas y su monto estará en correspondencia con la cantidad de trabajo realizada.

En la Resolución Económica del V Congreso del PCC se expresa que en el futuro inmediato y en la medida en que las condiciones económicas de cada rama o actividad alcancen la recuperación y el despliegue productivo requerido, el salario deberá convertirse cada vez más en la vía para alcanzar la satisfacción de las necesidades personales y familiares.

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 (14) 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 la más importante fuerza productiva de la sociedad. El funcionamiento de los medios de trabajo depende de la pericia, los conocimientos y

la experiencia de los hombres, de la plenitud con que puedan aprovechar las posibilidades de la técnica existente y del grado en que han dominado esta técnica.

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

Para Tablado (15) “Los asuntos relacionados con el salario, la organización, la normación del trabajo y las formas de pago son aspectos de fundamental importancia en la conjunta de todos los elementos que intervienen en la economía. Por ello refleja todo el proceso emprendido por el Comandante Che Guevara desde 1962 apoyándose en el Ministerio de Industrias, el Ministerio 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 y 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 asentará este último. Con la escala salarial se introducía y sentaba el principio de distribución socialista con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo, al establecer los distintos grados de complejidad de los servicios para todo el país.

La especificidad del método de análisis económico planteado por Berthacón (16) 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 crecimientos 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 desentraña 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 industrial. Al respecto Pavón (17) expresó 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 todo natural, laboral y el del valor, los cuales son aplicados a las diferentes estructuras de la economía”.

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 que se presenten.

El objetivo principal del análisis del trabajo y los salarios es la búsqueda constante de reservas internas en el proceso de producción con vista a elevar la productividad del trabajo, que se traduce en la elevación de la eficiencia económica de la producción.

El objetivo del análisis de los indicadores del trabajo y los salarios abordados por Mijailov (18)...” posibilita el esclarecimiento de las posibilidades del aumento posterior del volumen de la producción a cuenta del incremento de la productividad del trabajo, de la utilización más racional del número de trabajadores y de su tiempo laboral, en la determinación de las reservas de la disminución del costo de la producción sobre la base del gasto racional del salario, de la detección y eliminación de los pagos improductivos del fondo de salario. Entre los indicadores productivos, la productividad ocupa un lugar especial, por cuanto este indicador constituye un medidor general de la efectividad de la producción social.

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

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

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

Para Samuelson (19)...” la productividad del trabajo se puede definir en término que se refiere al cociente entre la producción total y los factores. La productividad aumenta como consecuencia de una mejora de la tecnología, de las calificaciones del trabajo o de la intensificación del capital.

En el análisis realizado sobre la productividad del trabajo y la eficiencia Cuesta (20) emplea los ratios para intentar evaluarlos, “los ratios de productividad comparan los resultados obtenidos (beneficios, ventas, unidades producidas o vendidas, o clientes, por ejemplo) con los gastos (o recursos) empleados. Lo óptimo es que estos ratios sean lo más elevado posible: Resultados / Gastos; Ventas / Gastos; Toneladas / Gastos; Clientes / Gastos. 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) (21) establece en sus "Instrucciones para establecer el plan 2006" que:

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

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

La proyección de la productividad del trabajo a alcanzar en el año planificado, será el punto de partida en la conformación del **Plan de Empleo y Salario** de las empresas, y de ella, se deriva el promedio de trabajadores necesario para la consecución de los objetivos previstos por las entidades, para lo que se tendrán en

cuenta las medidas de organización del trabajo, los salarios y la normación, orientadas por el MTSS y acordadas en los análisis realizados en las empresas con los trabajadores, además de otros factores que inciden directamente en ella, tales como la elevación del nivel técnico de la producción, la variación del volumen y la estructura de la producción y/o servicios.

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

La productividad del trabajo aumenta, principalmente, a consecuencia de la implantación y el máximo aprovechamiento de la técnica superior, el aprovechamiento del tiempo de trabajo es también un factor importante de la productividad del trabajo. La utilización racional del tiempo de trabajo, es decir, el aprovechamiento completo de la fuerza de trabajo se asegura, en el socialismo, racionalizando la organización de la producción, liquidando las pérdidas de tiempo, empleando los mejores métodos de trabajo y fortaleciendo la disciplina del trabajo. Aumentar la productividad del trabajo significa, señala Marx, " cualquier cambio sobrevenido en el proceso de trabajo, por virtud del cual se reduce el tiempo de trabajo socialmente necesario para la producción de unas mercancía ", es decir gracias al cual una cantidad más pequeña de trabajo adquiere potencia suficiente para producir una cantidad mayor de valores de uso.

Las reservas de crecimiento de la productividad del trabajo es abordada en forma clara por Pavón (22)... quien expresa que: "Estos vienen dados por las posibilidades reales, no utilizadas, del empleo más completo de la capacidad productiva del trabajo, con vista a la reducción de los gastos de trabajo por unidad de producto, mediante el perfeccionamiento de la técnica, la tecnología y el mejoramiento de la organización de la producción, del trabajo y la dirección".

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

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

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

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

Según la Resolución No. 8/2005 del MTSS, se establece el Reglamento General sobre relaciones laborales (23), esta resolución consta de catorce capítulos:

- Capítulo I. Política de empleo.
- Capítulo II. Incorporación al empleo.
- Capítulo III. Ingreso, permanencia, promoción e incorporación a cursos.
- Capítulo IV. Periodo de prueba.
- Capítulo V. Formalización de las relaciones laborales.
- Capítulo VI. Traslado y suspensión de la relación laboral.
- Capítulo VII. Designados y electos.
- Capítulo VIII. Expediente laboral.
- Capítulo IX. Escalafones.
- Capítulo X. Evaluación del desempeño.
- Capítulo XI. Capacitación y desarrollo.
- Capítulo XII. Graduados de adiestramiento.
- Capítulo XIII. Fortalecimiento del orden laboral.
- Capítulo XIV. Interrumpidos y disponibles.

En la Resolución No. 26/2006 se establece el Reglamento General sobre la organización del trabajo (24), que tiene como objetivo las instrumentaciones jurídicas de las medidas para lograr la máxima efectividad del trabajo, con la aplicación de la organización del trabajo como vía esencial que contribuye al incremento sostenido de la productividad para elevar la eficiencia y eficacia de los procesos de trabajo, a través del aumento de la producción o los servicios, la reducción de los gastos de trabajo innecesarios y de los costos, así como la elevación de la calidad, consta de dos capítulos:

- Capítulo I. Generalidades.
- Capítulo II. Organización del trabajo.
 - ❖ Sección I. Estudios de organización del trabajo.
 - ❖ Sección II. Plan de diagnóstico y estudios de organización del trabajo.
 - ❖ Sección III. Cálculo de la plantilla y análisis de la utilización del fondo de tiempo.
 - ❖ Anexo No. 1 Lineamientos generales para el estudio y aplicación de medidas de organización del trabajo.
 - ❖ Anexo No. 2 Metodología para el cálculo de la plantilla.

La Resolución No. 27/2006 establece el Reglamento General sobre la organización del salario (25), que tiene como objetivo contribuir a la adecuada aplicación del sistema salarial, basado en el principio de distribución socialista, consta de seis capítulos:

- Capítulo I. Objetivos y alcance.
- Capítulo II. Organización del salario.
- Capítulo III. Formas y sistemas de pago.
- Capítulo IV. Sobre el salario de dirigentes y otros gastos designados.
- Capítulo V. Protección del salario.
- Capítulo VI. Condiciones del pago del salario.

El MTSS estableció la Resolución No. 28/2006 (26), dirigida a regular el proceso de implantación de los nuevos calificadores de ocupaciones y cargos de amplio perfil,

extender la aplicación del principio de idoneidad demostrada y establecer los planes de capacitación para que los trabajadores, cuando resulte necesario, alcancen los requisitos establecidos por lo que el proceso de implantación de los calificadores y el principio de la idoneidad demostrada, se lleva a cabo por una comisión de aplicación, en lo adelante la comisión presidida por el jefe de la entidad o el cuadro de primer nivel de dirección en quien este delegue, a los efectos de garantizar su máxima jerarquización, e integrada por el jefe de Recursos Humanos, un representante de la organización sindical y dos trabajadores electos en asamblea, reconocidos por el colectivo por su prestigio y capacidad.

Mediante el acuerdo adoptado por el Consejo de Estado el 12 de Enero del 2006, se estableció la Resolución No. 29/2006 (27), sobre el Reglamento para la planificación, organización, ejecución y control del trabajo de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos, en las entidades laborales, esta resolución está dividida en nueve capítulos:

- Capítulo I. Generalidades.
- Capítulo II. Papel de la capacitación y el desarrollo de los recursos humanos.
- Capítulo III. Dirección del proceso de capacitación y desarrollo de los recursos humanos.
- Capítulo IV. Control de los recursos humanos de la entidad
- Capítulo V. Diagnóstico o determinación de las necesidades de capacitación.
- Capítulo VI. Plan de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad.
- Capítulo VII. Control de la ejecución del plan de capacitación y desarrollo de los recursos humanos de la entidad y evaluación del impacto de la capacitación.
- Capítulo VIII. Instructores que se utilizan para la formación y desarrollo de los recursos humanos en las entidades laborales.
- Capítulo IX. Presupuesto para la capacitación y el desarrollo de los RH.

Cumpliendo el mandato del decreto del Presidente del Consejo de Ministros del 22 de Noviembre del 2005 de proceder a la aplicación de los incrementos salariales

pendientes, se estableció la Resolución No. 30/2005 (28), que abarca en su esencia para todas las categorías ocupacionales la escala salarial única.

La Resolución No. 39/2004 establece el Reglamento de las formas y sistemas de pago del salario (29) Tiene como objetivo establecer una política única en relación con las formas y sistemas de pago para todas las entidades del país, el cual abarca los siguientes capítulos:

- Capítulo I. Formas de pago.
- Capítulo II. Sistemas de pago por resultados.
- Capítulo III. Sistemas de pago a destajo.
- Capítulo IV. Control de los sistemas de pago por resultados.
- Capítulo V. Forma de pago a tiempo.

Establecimientos	Total trabajadores	Mujeres
------------------	--------------------	---------

Capítulo II

2.1- Características Generales de la Empresa de Bebidas y Refrescos.

La Empresa de Bebidas y Refrescos Sancti Spíritus como entidad Estatal fue creada en 1978, con la división política administrativa se encuentra subordinada directamente a la Unión de Bebidas y Refrescos, nombre que asumió desde el 6 de octubre de 1997, por Resolución del Organismo al cual se subordina (MINAL).

La Resolución No. 300/01 aprobada el 19 de Abril del 2001, del Ministerio de Economía y Planificación define el objeto social:

- Producir y comercializar de forma mayorista, bebidas alcohólicas, refrescos, vinos, agua, vinagre y cerveza.
- Producir y comercializar de forma mayorista y minorista, hielo.

Para el cumplimiento de este objetivo posee en el municipio cabecera un Combinado de Refrescos, Hielo, Cerveza Granel, con una Fabrica de Ron, también una Fabrica de Vinagre, una Distribuidora de Bebidas y como establecimiento no productivo la Oficina Central de la Empresa, a la que se subordina un Taller Automotor y un Almacén Central que garantizan las reparaciones, las materias primas y los insumos necesarios para las diferentes producciones. En el municipio Yaguajay existe un Combinado integrado por una Fábrica de Refrescos nombrada Raúl Díaz Alonso y una Distribuidora de Bebidas. En el resto de las provincias a excepción de los municipios la Sierpe y Taguasco existen una Distribuidora en cada uno de ellos, cuyas funciones son similares a las ya mencionadas.

2.1.1- Particularidades de la Empresa de Bebidas y Refrescos.

Nuestra Entidad se encuentra ubicada en Bartolomé Masso No. 263 en Sancti Spíritus. Contamos en la actualidad con un total de 513 trabajadores, de los cuales 172 son mujeres, estructurándose de la siguiente forma por establecimientos.

Oficina Central	108	37
Almacén Central	9	1
Fabrica de Refrescos S.S.	63	18
Fabrica de Refrescos (admón.)	19	11
Fabrica de Hielo	20	4
Fabrica de Ron	43	26
Deposito de Cerveza	9	1
Sopladora	7	-
Distribuidora S.S.	15	4
Taller Automotor	42	4
Fabrica de Vinagre	41	14
Distribuidora Cabaiguán	11	3
Distribuidora Fomento	9	2
Distribuidora Trinidad	14	3
Distribuidora Jatibonico	9	2
Fabrica de Refresco Yaguajay	57	25
Distribuidora Yaguajay	10	1
Lavado de botellas	22	13
Total General	508	169

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

La propuesta de cifras directivas del plan 2008 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 de trabajo, así como por una mejor relación entre el incremento del ingreso medio mensual y el de la productividad del trabajo.

Indicaciones Generales.

- ❖ Para la planificación de la productividad se 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 generado por un trabajador.
- ❖ Se mantiene el indicador valor agregado, que es el resultado de deducir a la producción bruta, el margen comercial o los ingresos del período que se analice o planifique, el consumo material y los servicios recibidos
- ❖ En las nuevas medidas salariales que se apliquen aprobadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el autofinanciamiento debe medirse sobre la base de no exceder el gasto de salario por peso de producción, el costo por peso de producción, así como el ingreso monetario por peso de valor agregado.
- ❖ Los cambios estructurales que originen variaciones en los indicadores objeto de plan deberán estar amparados por las resoluciones correspondientes emitidas por el Ministerio de Economía y Planificación.

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

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

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

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

☞ Para los Sectores de Industria y Construcción, el Valor Agregado se determina como sigue:

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

Donde:

Producción Bruta = El Valor a precio de venta de los productos terminados en el período (ventas o aún almacenadas) + El margen comercial de la Circulación \pm La variación al costo de los inventarios de producción en proceso; no se incluyen en estos últimos, las producciones para insumo y los productos intermedios, 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 considerarán todos aquellos que se reciben de terceros, y son determinantes para la producción, o actividad que se desarrolla. Se corresponde con los Servicios productivos, y equivale a la sumatoria en todas las subcuentas Otros Gastos Monetarios de todos los servicios pagados a otras entidades.

En el caso de aquellas entidades que desarrollan más de una actividad (producción, ventas y servicios), el Valor Agregado se determina como la suma del valor asociado a cada una de estas, deduciéndoles el Consumo Material y los Servicios Recibidos.

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

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

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

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

En este indicador se consideran las siguientes partidas:

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

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

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

En este indicador no se consideran los siguientes pagos:

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

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

Productividad del trabajo: Se calculará 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.

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

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

Ingreso monetario medio mensual por trabajador: Es la suma del fondo de salario y los otros ingresos monetarios en moneda nacional, se divide entre el

promedio de trabajadores, y este resultado a su vez se divide entre la cantidad de meses del período. En los casos en que el mismo esté expresado en miles de pesos, se multiplica por 1000.

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

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

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

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

2.3- Generalidades de diferentes Indicadores que evalúan las Indisciplinas Laborales de la Empresa de Bebidas y Refrescos

Para el estudio de la Organización del Trabajo, el ausentismo constituye elemento de preocupación para la dirección de la Gestión de Recursos Humanos y recomienda acción al nivel de supervisión con el debido soporte de políticas de la organización y apoyo de la dirección para el control de los niveles de ausencia y retrasos del personal proponiendo que el cálculo del índice de ausentismo sea expresado mediante la siguiente fórmula:

$$\text{Índice de Ausentismo} = \frac{\text{Total de Hombres} - \text{Horas Perdidas}}{\text{Total de Hombres} - \text{Horas Trabajadas}} * 100$$

La fórmula genérica sugerida para el cálculo del ausentismo es la siguiente:

$$\text{Índice de Ausentismo} = \frac{\text{No de Hombres} - \text{Días perdidos por ausencia al trabajo en el período}}{\text{Total de Hombres} - \text{Horas Trabajadas}} * 100$$

(No Medio de Empleado)*(No de Días de Trabajo)

Los indicadores fundamentales que caracterizan la utilización del Fondo de Tiempo Laboral se determinan del número de trabajadores, es decir, aquellos que después de cumplir los trámites que exige la legislación laboral vigente, constituye el personal de la empresa.

Estos indicadores están conformados por: Fondo de Tiempo Calendario, Tiempo no Laborable, Fondo de Tiempo Máximo Utilizable, Fondo de Tiempo Utilizado, Fondo de Tiempo no Utilizado y Tiempo Trabajado.

Indicadores para medir la utilización del Fondo de Tiempo Laboral:

μ Índice de Aprovechamiento en Hombres – Días.

$$Iap = \frac{Tu}{Fc} * 100$$

μ Índice de Utilización.

$$Iu = \frac{Tu}{Mu} * 100$$

μ Índice de Ausencias

$$Ia = \frac{Tnu}{Mu} * 100$$

μ Duración Media de la Jornada.

$$DJT = \frac{H - HT}{H - DT}$$

Donde:

Tu = Fondo de Tiempo Utilizado.

Fc = Fondo de Tiempo Calendario.

Mu = Fondo de Tiempo Máximo Utilizado.

Tnu = Fondo de Tiempo no Utilizado.

H-HT = Hombres Horas Trabajadas.

H-DT = Hombres Días Trabajados.

No siempre las **causas del ausentismo** están en el propio empleado, sino en la organización según se expresa en (ARH) (11).

- ❑ En la supervisión deficiente
- ❑ En el empobrecimiento de las tareas
- ❑ En la falta de motivación y estimulación
- ❑ En las condiciones desagradables de trabajo
- ❑ En la precaria integración del empleado a la nueva organización
- ❑ En los impactos psicológicos de una dirección deficiente

El Ausentismo y las Indisciplinas Laborales son dos indicadores que desde años atrás afectan los centros de trabajos. En el caso del Ausentismo la mayoría de las veces es por enfermedad, por malestares o por simplemente no tener ganas de trabajar que aunque no es siempre si se han dado los casos entonces se trata de cubrir la falta con métodos de dos o tres días a sabiendas de las personas de que esto influye en el buen funcionamiento del centro en que radique que en este caso es en la Empresa de Bebidas y Refrescos de Sancti Spíritus.

Otra de las causas es para dar soluciones a los problemas personales que tenemos cada persona y que muchas veces no pedimos permiso a nuestros superiores para ausentarnos ni firmamos el libro de Incidencia que es donde debe estar registrada la persona cuando no se encuentra en su puesto de trabajo.

La realización de actividades que incentiven al colectivo a no incurrir en estas violaciones, la creación de condiciones de trabajo dentro de los centros que garanticen una estancia confortable del trabajador y una conciencia Político-Ideológica que reanime la participación de los trabajadores de los Establecimientos de la Empresa de Bebidas y Refrescos de Sancti-Spíritus en su participación diaria al trabajo son opciones que deberían existir.

La creación de Condiciones de trabajo y una correcta Atención a los trabajadores es la mejor manera de que estos se sientan con sentido de pertenencia, eliminen el Ausentismo y las Indisciplina dentro de los Establecimientos de la Empresa de Bebidas y Refrescos de Sancti-Spíritus.

La mayoría de los trabajadores se ausenta por:

- Las Condiciones de trabajo y la Atención a los trabajadores no es la mejor.
- Resolver Problemas personales en horario de trabajo ya que no pueden ser resueltos en otros momentos.
- Para descansar y olvidar el estrés.
- .Por enfermedades crónicas prolongadas.

Por todo lo anterior expuesto y la experiencia dentro de la Actividad de Recursos Humanos, dentro de los Establecimientos de la Empresa de Bebidas y Refrescos de Sancti-Spíritus es necesario que se realice un profundo análisis a los efectos de la falta de motivación de los trabajadores para la disminución del Ausentismo, que se establezcan medidas que limiten y controlen el alto índice de Ausentismo, pues para ello se hace imprescindible darle a conocer al trabajador como repercutiese este indicador en la producción y en la eficiencia de la empresa en general.

La Fábrica de Ron es un establecimiento que genera grandes utilidades al presupuestos de la entidad por su volumen de producción, el ausentismo no puede afectar la línea de producción ya que la misma requiere de una ilimitada fuerza de trabajo proporcionando a la vez un incremento de la productividad del trabajo, lo que incide directamente en un incremento positivo de otros indicadores económicos.

2.4 - Métodos de medición de la productividad del trabajo en la Fábrica de Ron.

Existen diferentes procedimientos para medir el efecto de la Organización Científica del Trabajo en la productividad. De ahí, que uno de los métodos más generalizado para la aplicación de la productividad del trabajo sea el conocido método por factores.

El método por factores se calcula a partir de una productividad inicial, calculada teniendo en cuenta la producción planificada para el periodo 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:

☺ Determinar el Promedio de Trabajadores necesarios para cumplir el volumen de producción planificado con la productividad del trabajo del año base en la Fábrica de Ron.

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

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

Donde:

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

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

PF: Producción en físico para el periodo planificado.

PTB: Productividad del trabajo en el año base.

Tb: Número de trabajadores del periodo base.

☺ **Ahorro relativo de fuerza de trabajo obtenida por cada factor de incremento de la productividad, partiendo de Np (X), en la Fábrica de Ron.**

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

Donde:

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

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

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

☉ **Determinación del ingreso porcentual de la productividad del trabajo, en la Fábrica de Ron.**

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

Donde:

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

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

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

☉ **Cálculo de la productividad del trabajo en el año planificado, en la Fábrica de Ron.**

$$PTx = PTx (1 + \Delta PTi) \quad \text{ó} \quad PTx = \frac{VPx}{Tx}$$

Donde: Tx: Número de trabajadores realmente necesario.

La Empresa de Bebidas y Refrescos S.S en estos momentos consta con un promedio de trabajadores de 508 trabajadores y se encuentra con una plantilla sobrepasada de 540 trabajadores lo que significa que hay ciertas plazas cubiertas innecesarias, por lo que se puede observar hay un gran gasto de salario por peso de producción que conlleva a una disminución del fondo de salario y el salario medio mensual.

En el caso de la Fábrica de Ron se realizó un muestreo en línea de producción, donde se pudo observar que el ausentismo no influyo sobre la producción, por lo que implica que existe un exceso de plantilla en este establecimiento a pesar de que la estructura tecnológica de dicha línea de producción despilfarra tiempo de trabajo en la misma. Por todo lo anterior expuesto me di la tarea de realizar un profundo estudio en la línea de producción buscando las causas fundamentales para que un criterio como antes señalado arrojar tales resultados.

2.5 - Análisis del nivel de la Productividad del Trabajo en la VAB.

Para evaluar el nivel de la productividad del trabajo, tanto a los fines de la planificación como del análisis, las Empresas deben calcular la productividad por trabajador así como la productividad de un obrero

Cálculo de análisis de la Productividad del Trabajo Anual

$$PTa = Pto \cdot Peo$$

Donde:

PTa = Productividad del trabajo anual.

Pto = Productividad del obrero anual.

Peo = Peso específico de los obreros con el total de trabajadores.

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

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

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

$$I_v = I_p * I_q$$

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

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

La productividad del trabajo es un factor fundamental para el cumplimiento del plan de producción, así como para reducir el costo de 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.

2.7 - Dinámica de la Productividad del Trabajo.

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

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

Donde:

ΔVAB = Variación del Valor Agregado Bruto.

ΔPT = Variación de la Productividad del Trabajo.

ΔT = Variación del Promedio de Trabajadores.

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

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

Se debe determinar las variaciones:

$$\Delta VAB = VABr - VABp$$

$$\Delta PT = PTr - PTp$$

$$\Delta T = Tr - Tp$$

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

2.8-Características Generales de los Sistemas de Pago.

Organización de los salarios.

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 sobrecumplimiento 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	Coefficientes	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 si 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:
 - 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. Teniendo como requisito, para dicho estímulo, el cumplimiento de los indicadores directivos siguientes:
 - ✓ Cumplimiento del plan acumulado de las ventas de la producción o servicios seleccionados.
 - ✓ Cumplimiento del plan acumulado de ventas totales.
 - ✓ Cumplimiento del plan acumulado de la utilidad después de impuestos.

Cuando se produzcan incumplimientos en el plan de utilidades después de impuestos, se aplicará una reducción de hasta el 30% del salario de la escala, más los incrementos que procedan, del cargo que ocupa el trabajador. Como mínimo por cada 1% de incumplimiento, se aplicará 1% de reducción.

- En caso de existir pérdidas en la Empresa, a los trabajadores administrativos y dirigentes no vinculados directamente, se aplicará a todos los niveles, una reducción salarial diferenciada, de hasta un 20% del salario de la escala más los incrementos que procedan del cargo que ocupa cada trabajador. En el caso del personal dirigente, esta reducción será hasta de un 30%.
- La aplicación de las medidas salariales deberá producir un incremento de la eficiencia de la Empresa.
- La fuente de financiamiento para la aplicación de las medidas salariales será, en última instancia, la elevación de la utilidad después de impuesto.

2.9- Principios Básicos para establecer los sistemas salariales.

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

1. Garantizar la elevación de la productividad del trabajo, el crecimiento de la producción y los servicios, la disminución de los costos y los gastos, fundamentalmente de materias primas y materiales, combustible y energía así como el incremento del salario de los trabajadores.
2. Los sistemas deben ser sencillos, medibles, rigurosos, flexibles y estimulantes.
 - a) Sencillos, para permitir la comprensión y aceptación para los trabajadores.
 - b) Medibles, para poder cuantificar sus resultados y garantizar su control.
 - c) Rigurosos, para influir en el incremento constante de la eficiencia y la eficacia.

- d) Flexible, para posibilitar su adecuación a los cambios que se produzcan en la organización de la producción y del trabajo.
- e) Estimulante, para que exista la posibilidad y el interés por parte de todos los trabajadores de aumentar la eficiencia y la eficacia.

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

2.10 – Formas y Sistemas de Pago. Generalidades.

En nuestra empresa se utiliza el sistema de pago a tiempo, el cual establece que el salario se devenga en función del tiempo trabajado, en las empresas se emplea cuando no resulta posible aplicar un sistema de pago por rendimiento, o no son medibles los gastos de trabajo, o siéndolo, no es aconsejable su utilización dadas las características del proceso productivo o de servicios.

Al determinar la magnitud del tiempo laborado con el objetivo de calcular la remuneración de los trabajadores que devengan su salario mediante la forma de pago a tiempo, se toman en cuenta además de las ausencias por motivo de infracciones del horario establecido, entendiéndose por ello, a los efectos de lo que por la presente se dispone, las impuntualidades al comienzo de la labor y en la hora de entrada de almuerzo o comida, las salidas antes de concluir el trabajo, así como otras ausencias al puesto de trabajo durante la jornada laboral.

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

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

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

Sueldo mensual: Consiste en el salario básico, al que se le deduce el producto de multiplicar las horas dejadas de laborar por ausencias, interrupciones e

infracciones del horario, por el cociente que resulte dividir el salario básico entre 190.6 horas o por el promedio mensual de las horas de trabajo oficialmente establecidas.

El salario del personal dirigente de las entidades se establece de acuerdo a la categoría que están posean. Los dirigentes de las entidades están facultadas para establecer el salario de los jefes de brigadas y de los especialistas principales que dirigen grupos de trabajo, el que puede ser superior hasta tres grupos de la escala salarial al del trabajador de la ocupación o cargo de mayor calificación que se le subordine, garantizando que no sea igual o mayor al de su jefe inmediato superior.

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

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

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

2.11 - Los Sistemas de Estimulación en la EMBER.

En nuestra Empresa, existe un Sistema de Pago llamado “Sistema de Estimulación por los resultados finales de la producción”.

El pago por resultados constituye la forma principal de retribución del trabajo en la actividad empresarial, con el objetivo de incrementar la productividad, elevar el índice de utilización de los equipos, disminuir los costos, aumentar la producción y los servicios, obtener las utilidades previstas en el plan y mejorar el

aprovechamiento de la jornada laboral, constituyen mecanismos sustentados en la organización de la producción y del trabajo existente en cada actividad determinada y se utilizan para estimular el cumplimiento y sobrecumplimiento de los indicadores básicos del plan de la actividad y en consecuencia, incrementar el salario de los trabajadores.

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores directos a la producción o la prestación de los servicios, cuyos salarios se vinculan a la actividad específica que realizan, no tendrán límite en los salarios a devengar por sobrecumplimiento, a no ser el que resulte por el comportamiento real de los indicadores previstos en cada sistema de pago.

Cuando excepcionalmente, los dirigentes y otro personal pertenecientes a las oficinas centrales de las empresas se vinculen a sistemas de pago por el resultado de indicadores específicos directos a la producción o los servicios.

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

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

1. Características del Sistema:

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

2. Objetivos:

- Incrementar la Producción Mercantil con la calidad requerida.
- Reducción de los Gastos totales por peso total de ingreso.
- Incremento de la Productividad del Trabajo.

3. Premisas para su aplicación:

- Suministro de Materias Primas y Materiales necesarios para darle cumplimiento al Plan de negocio que nos hemos propuesto cumplir.
- La Contabilidad debe estar avalada por el departamento territorial de auditoría del MINAL y por la ONA.
- Constar con Mercado garantizado para nuestras producciones en moneda nacional a la red gastronómica, organismos y el INTUR en moneda libremente convertible.
- Los trabajadores deben dominar el sistema y expresar su consentimiento antes de su aplicación, además de dejar constancia firmada por Director y Secretario General de la sección Sindical.

4. Indicador Formador:

- Sobrecumplimiento del nivel de Producción Mercantil mensual con la calidad requerida.

5. Indicadores Condicionantes:

- Que no exista deterioro del Ingreso Monetario por peso de Producción Mercantil planificado.
- Que no exista deterioro en el Ingreso Monetario por peso de Valor Agregado Bruto acumulado de la Empresa.

6. Fuente de Financiamiento:

- La fuente de financiamiento la constituye el ahorro relativo del ingreso monetario que se genere como resultado de la disminución del coeficiente ingreso monetario por peso de producción mercantil real obtenida en el periodo evaluado.

7. Marco de Aplicación:

- El Sistema abarca a todos los trabajadores de la Empresa según registro, los trabajadores se clasifican en directos e indirectos, según el grado de incidencias que los mismos tienen en el proceso de producción y en la gestión integral de la Empresa.
- El director de la Entidad, de común acuerdo con la organización Sindical correspondiente clasificará los trabajadores que se consideren directos e indirectos lo que quedara establecido en el Reglamento interno de Distribución que se elabore a tales efectos.

8. Cuantía:

- La cuantía de estímulo a distribuir será la permisible sin deteriorar el índice de ingreso monetario por peso de producción mercantil planificado.
- Para los trabajadores directos la cuantía a distribuir no tendrá límites para los trabajadores indirectos de la Empresa, establecimientos, fábricas y dependencias, será hasta el 60 % del salario básico en función del tiempo real trabajado, siempre y cuando no se deteriore el Ingreso Monetario por peso de Valor Agregado Bruto planificado acumulado a nivel de empresa.

9. Período de Pago:

El periodo de pago es mensual y el mismo se hará efectivo en los primeros cinco días posteriores al mes evaluado, previa certificación de los Dirigentes y Funcionarios responsabilizados con el cumplimiento de los indicadores, condiciones generales y específicas.

10. Responsabilidad de la certificación de pago:

Los certifica el Director Económico, el jefe el jefe de cada área.

En el transcurso de la Investigación la entidad obtuvo buenos resultados en su Gestión Económica Financiera, por lo cual en el período 2006, 2007 se realizaron Pagos de Estimulación a sus trabajadores en la cuantía que se refleja en la siguiente tabla:

Establecimientos	Cuantías 2006	Cuantías 2007
-------------------------	--------------------------	--------------------------

Combinado de Refrescos.	\$ 76520.24	\$ 47277.83
Fca de Refrescos Yaguajay	28119.08	28351.32
Fca de Vinagre	4641.45	17756.42
Distribuidora Sancti Spíritus	4373.59	2808.36
Distribuidora Trinidad	8355.77	3210.46
Distribuidora Cabaiguan	4613.99	8678.47
Distribuidora Fomento	608.76	4925.44
Distribuidora Jatibonico	700.36	6099.12
Base de Transporte	20732.99	17209.28
Oficina Central	56016.68	41540.47
Total	\$ 204682.91	\$ 177857.17

2.12- 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 Empresa de Bebidas y Refrescos es necesario utilizar una serie de expresiones económicas que nos permitirán acercarnos a la realidad.

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

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

Análisis de la variación del Fondo de Salario

➤ Análisis Absoluto del Fondo de Salario.

$$\Delta FS = FSr - FSp$$

Donde:

FSr Fondo de Salario Real.

FSp Fondo de Salario Plan.

Esta variación se expresa en peso.

- Análisis relativo del Fondo de Salario.

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

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.

Para determinar si la Entidad que se analiza tenía derecho a pagar más salario se calcula el Fondo de Salario Ajustado (Recalculado).

$$FSD = FSp / PMp * PMr$$

Es lo que puede pagar la EMBER 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 2005 para lo cual se utilizará la siguiente expresión:

En las Empresas se puede pagar más o menos teniendo en cuenta sus resultados por lo que se establece la siguiente relación:

$FSr > FSp$ Sobregiro Absoluto del FS.

$FSr < FSp$ Economía Absoluta de FS.

Para determinar si la Ember tiene derecho a pagar mayor salario se calcula el Fondo de Salario Ajustado (Fsa).

$Fsa = FSp / PMp * PMr$

Es lo que puede pagar la Ember, independientemente del volumen de salario planificado, no obstante el Ministerio de Economía y Planificación establece respetar el gasto de salario por peso de producción que se planifican los resultados obtenidos en el Fsa se compara con el real pagado, obteniéndose la economía o sobregiro relativo del Fondo de Salario (FS).

2.13 - Análisis de la Correlación Salario Medio – Productividad.

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

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

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

Esta correlación se determina por la formula siguiente:

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

ó

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

Donde:

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

IPT = Índice de variación de la Productividad del Trabajo.

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

PT₁ = Productividad del Trabajo Real.

PT₀ = Productividad del Trabajo Plan.

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

ISM = Índice de variación del Salario Medio.

SM₁ = Salario Medio Real.

SM₀ = Salario Medio Plan.

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

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

Capítulo III

3.1- Análisis y aplicación de los diferentes indicadores que evalúan las Indisciplinas Laborales de la Empresa de Bebidas y Refrescos

En el anexo #1 se expone el comportamiento de los indicadores que caracterizan el grado de utilización del fondo de tiempo laboral en los años 2006 y 2007

A continuación se relacionan el comportamiento de los diferentes índices:

Año 2006

Año 2007

- Índice de Aprovechamiento

$$lap = \frac{13188}{22800} * 100 = 57.84\%$$

- Índice de Aprovechamiento

$$lap = \frac{12831}{20645} * 100 = 62.15\%$$

- Índice de Utilización

$$lu = \frac{13188}{14674} * 100 = 89.87\%$$

- Índice de Utilización

$$lu = \frac{12831}{13407} * 100 = 95.70\%$$

- Índice de Ausencia

$$Ia = \frac{988}{14674} * 100 = 6.73\%$$

- Índice de Ausencia

$$Ia = \frac{765}{13407} * 100 = 5.70\%$$

- Duración Media de la Jornada

$$DJT = \frac{963}{13188} * 100 = 7.30 \text{ horas}$$

- Duración Media de la Jornada

$$DJT = \frac{845}{12831} * 100 = 6.60 \text{ horas}$$

El índice de aprovechamiento en hombres – días que representan el tiempo utilizado por los trabajadores del fondo de tiempo calendario, en 2007 disminuyó respecto a 2006 en 4.31% lo que refleja un mejoramiento en el aprovechamiento de las potencialidades de que puede disponer la empresa, mientras que el índice de utilización del fondo de tiempo máximo utilizable de los trabajadores se incrementó en el año 2007 respecto a 2006 en 5.83%.

Se observa que el índice de ausencias ha influido positivamente en la utilización del tiempo máximo utilizable al igual que la duración media de la jornada laboral.

Las causas de mayor incidencia que han influido en el fondo de tiempo no utilizado según se puede apreciar en el anexo #1 han sido por los siguientes conceptos:

- **Interrupción días completos**: que representa el 1.03% y 1.11% del fondo de tiempo calendario para los años 2006 y 2007 respectivamente. Este factor influye en gran medida en la empresa, ya que van a existir interrupciones por falta de materias primas, rotura de equipos y falta de electricidad y piezas que hayan sufrido ruptura.
- **Injustificables**: Son las que mayor daño provocan por ser causas de indisciplina. Representan el 1.01% para el año 2006 y 0.89% para el año 2007, esto sigue siendo preocupante y deben ser tomadas las medidas oportunas por parte de la administración de la empresa.
- **Enfermedad**: Representa el 0.86% para el año 2006 y el 0.84% para el año 2007 del fondo de tiempo calendario. Ese factor influye en mayor medida por la cantidad de trabajadores que tiene la empresa en labores productivas, y las

condiciones en las cuales se realiza el trabajo en la producción por lo que cualquier síntoma el trabajador asiste al médico y se acoge al certificado por enfermedad.

3.2 Métodos de medición de la productividad del trabajo en la Fábrica de Ron.

A partir de la información brindada por la empresa para los años 2006, 2007 y 2008. (Ver anexo (4), así como teniendo en cuenta algunos factores que influyen en la productividad del trabajo, se podrá determinar la cantidad de trabajadores que realmente necesita la Fábrica de Ron. Tabla # 1

Indicadores	U.M	2007				2008
		Plan	Real	Desv.	%	Plan
Valor Agregado Bruto	M.P	2810.2	2850.0	149.4	109.1	2873.8
Promedio de trabajadores	Uno	43	43	-	100.0	43
Productividad del Trabajo	Peso	65353.49	66279.07	925.6	101.4	66832.56

Fuente: Modelo presupuesto

Por estudios realizados se ha comprobado que por cambios en la tecnología en la parte correspondiente a llenado de botellas, presentación de tapa esteras y almacenamiento de cajas embotelladas se pueden ahorrar 10 trabajadores (A1), mientras que en la parte de etiquetado y tapado se pueden ahorrar 3 trabajadores (A2).

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

☺ **Determinación de la cantidad de trabajadores necesarios para cumplir el plan de producción con la productividad del 2007.**

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

$$Np_{08} = \frac{VAB}{PT05}$$

$$Np_{08} = \frac{2873400.00}{66279.04}$$

$$Np_{08} = 43$$

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

$$PT_{07} = \frac{2850000.00}{43}$$

$$PT_{07} = 66279.04$$

En los cálculos iniciales se demuestra que se necesitan 43 trabajadores para cumplir el plan de producción del 2008, con la productividad del 2007 y alcanzo la cifra de 66279.04 pesos por trabajadores.

Incremento Porcentual de la Productividad del Trabajo debido a cada factor (A1, A2).

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

Sustituyendo

$$\Delta PT_1 = \frac{13}{43 - (10 + 3)} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = \frac{10}{30} \cdot 100$$

$$\Delta PT_1 = 33.33 \%$$

$$\Delta PT_2 = \frac{3}{30} \cdot 100$$

$$\Delta PT_2 = 10.00 \%$$

Determinación de la Variación Porcentual Total de la Productividad del Trabajo.

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

$$\Delta PTt = 33.33 \% + 10.00\%$$

$$\Delta PTt = 43.33 \%$$

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

$$\Delta PTt = \frac{13}{43 - 13} \cdot 100$$

$$\Delta PTt = 43.33 \%$$

Determinación del número de Trabajadores realmente Necesarios.

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

$$L_{08} = 43 - 13$$

$$L_{08} = 30$$

Cálculo de la Productividad del Trabajo para 2008

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

$$PT_{08} = 66279.04(1+0.4333)$$

$$PT_{08} = 66279.04 (1.4333)$$

$$PT_{08} = \$ 94997.75$$

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

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

$$PT_{08} = \frac{2873800.00}{30}$$

$$PT_{08} = \$ 95793.33$$

Según lo planificado la productividad del trabajo en al año 2008 seria de 66832.56 pesos por trabajador, pero al aplicar las nuevas tecnologías, la productividad se elevaría a 95793.33 pesos por trabajador. Esto demuestra que con el ahorro de 16 trabajadores la productividad se sobre cumple con respecto al plan del 2008 en 28960.68 pesos por trabajador (95793.33- 66832.56).

Además se debe tener en cuenta que se había proyectado en el plan 43 trabajadores, pero si se aplica este procedimiento realmente se ahorrarán 13 trabajadores con una disminución significativa en los gastos de salario, y un mejor ordenamiento y un conecto de la fuerza de trabajo.

Al dar término al estudio realizado se detecto que existe un exceso de plantilla, principalmente en la línea de producción (anexo # 5), por lo que se puede realizar una reestructuración de la misma (teniendo en cuenta el estudio del ahorro de 13 trabajadores), pues los puestos de trabajos 6.7y8 son innecesarios (anexo 6). Por lo anterior expuesto se realiza la propuesta de una nueva línea de producción (ver anexo 7), sucediendo esto se puede lograr una reducción de la plantilla, disminución de la fuerza de trabajo a emplear,(se ahorra tiempo de producir y se produce más) así como aumentar la productividad del trabajo y el vulomen de la producción.

3.3 - Análisis del nivel de la Productividad del Trabajo en la VAB

Para evaluar el nivel de la productividad del trabajo, tanto a los fines de la planificación como del análisis, las empresas deben calcular la productividad por trabajador así como la productividad de un obrero. Para ello se confecciona y analiza la siguiente tabla, elaborada a partir del anexo 2.

Tabla # 2 Indicadores de Trabajo en el año 2007.

No	Indicadores	U.M	Plan	Real	Variación	Por ciento	Plan 2008
1	Valor Agregado Bruto	MP	3786.0	3817.3	31.3	100.8	3825.2
2	Promedio de Trabajadores	Uno	504	507	3	100.6	508
3	Promedio de Obreros	Uno	288	286	(2)	99.31	276
4	Productividad anual por trabajador	Peso	7511.90	7529.19	17.29	100.23	7530.0
5	Productividad anual por obrero	Peso	13145.83	13347.20	201.37	102	13859.42
6	Peso específico en el total de trabajadores	%	57.14	56.41	(0.73)	98.72	54.33

Fuente: Modelo costos y finanzas.

Entre la productividad por trabajador y la productividad por obrero, existe una determinada relación de dependencia. Aplicando el método de sustituciones consecutivas se pueden revelar las causas de la desviación total por trabajador que fue de 17.29 pesos.

Aplicando la siguiente fórmula:

$$PTa = Pto \bullet Peo$$

$$13145.83 \times 0.571428 = 7511.90$$

$$13347.20 \times 0.571428 = 7626.96$$

$$13347.20 \times 0.564103 = 7529.19$$

Análisis de los resultados:

$$D1 \quad 7626.96 - 7511.90 = 115.06 \quad 665.47\%$$

$$D2 \quad 7529.19 - 7626.96 = \underline{(97.77)} \quad \underline{(565.47)\%}$$

$$17.29 \quad 100.00\%$$

En los cálculos realizados se ha podido comprobar que la productividad anual por trabajador incrementó en 17.29 pesos producto fundamentalmente a un aumento de la productividad de los obreros en 115.06 pesos, mientras que por una ligera disminución en el peso específico de los obreros, la productividad del trabajo anual disminuyó en (97.77) pesos.

3.4 - Empleo de los números índices en el Análisis de la Producción.

Considerando como ilustración algunos datos del anexo (3) reflejados en las siguientes tablas, los datos referidos al VAB (Y), el Promedio de trabajadores (L) y la productividad (P) tomando diferentes períodos de comparación.

Tabla # 3

Indicadores	U.M	2007				2008
		Plan	Real	Desv.	%	Plan
Valor Agregado Bruto	M.P	3786.0	3817.3	31.3	100.80	3825.2
Promedio de Trabajadores	Uno	504	507	3	100.60	508
Productividad del Trabajo	Peso	7511.90	7529.19	17.29	100.23	7530.0

Fuente: Modelo costos y finanzas

El Valor Agregado Bruto asciende de 3786.0 M.P en el período planificado a 3817.3 M.P en el real, lo que equivale a un incremento de 31.3 M.P, siendo el Índice de variación del VAB Igual a:

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

$$Ivab = \frac{3817.3}{3786.0} \cdot 100$$

$$Ivab = 100.80 \%$$

Esta variación favorable está en dependencia fundamentalmente a un aumento de la productividad del trabajo, ya que el promedio de trabajadores aumentó en 3

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

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

$$It = \frac{507}{504} \cdot 100$$

$$It = 1.00595 \cdot 100$$

$$It = 100.63 \%$$

Índice de la productividad del trabajo:

$$Ipt = \frac{Tr}{Tp}$$

$$Ipt = \frac{7529.19}{7511.90} \cdot 100$$

$$Ipt = 1.0023 \cdot 100$$

$$Ipt = 100.23 \%$$

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

$$Ivab = It \cdot Ipt$$

$$Ivab = 1.00595 \cdot 1.0023$$

$$Ivab = 1.00823 \cdot 100$$

$$Ivab = 100.8 \%$$

3.5 - Dinámica de la Productividad del Trabajo. Tabla # 4

No	Indicadores	Relac	U.M	Plan	Real	Desv.	%
1	Valor Agregado Bruto		M.P	3786.0	3817.3	31.3	100.8
2	Fondo de Salario		M.P	1959.4	1977.3	17.9	100.9
3	Promedio de Trabajadores		Uno	504	507	3	100.6
4	Productividad del Trabajo	1/3	Peso	7511.90	7529.19	17.29	100.23
5	Salario Medio	2/3	Peso	324	326	2	100.63
6	Correlación Productividad Salario Medio	4/5	%	-	-	-	99.60

Fuente: Modelo costos y finanzas

Análisis de la variación del Valor Agregado Bruto.

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

$$\Delta VAB = (17.29 * 504) + (3 * 7511.90) + (17.29 * 3)$$

$$\Delta VAB = 8714.16 + 22535.7 + 51.87$$

$$\Delta VAB = 31.3 M.P$$

Cuadro Resumen:

ΔVAB	M.P	%
ΔPt	8.71	27.83
ΔT	22.53	71.98
Efecto Conjunto	0.051	0.16
Total	31.30	(100,00)

En el análisis se comprobó que la ΔVAB tuvo un resultado positivo, provocado por un incremento de la productividad del trabajo de 8714.16 pesos, así como el efecto conjunto en 51.87 pesos. No obstante el aumento en el número de trabajadores (3) provocó una variación favorable en el VAB de 22535.70 peso.

Como se puede apreciar, la situación económica de la entidad es favorable, ya que se han incrementado los trabajadores, el fondo de salario, mientras que la productividad crece.

3.6-Análisis de la variación del Fondo de Salario.

Para el análisis se parte de la siguiente expresión, tomando en cuenta los datos reflejados en el (anexo3).

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

$$\Delta FS = (2*504) + (3*324) + (2*3)$$

$$\Delta FS = 1008+648+6$$

$$\Delta FS = 1662.0$$

$$\Delta FS = 1.7 M.P$$

Cuadro Resumen.

Δ FS	MP	%
Δ SM	1.01	59.41
Δ T	0.65	38.24
Efecto Conjunto	0.01	2.35
Total	1.7	100

En el análisis anterior se pudo determinar que la variación en el Fondo de Salario estuvo determinado fundamentalmente por un incremento del Salario Medio en 1.01 M.P, lo que representa un 59.41 % de incremento, así como el efecto conjunto de la Δ SM y la Δ T con un peso del 2.35 %. Mientras que un aumento de 3 trabajadores del FS varió en 0.65 M.P para un valor porcentual de 38.24 % de la Δ FS.

Análisis del Fondo de Salario Ajustado (Fsa).

$$Fsa = FSp / PMp * PMr$$

$$Fsa = 1959.4 / 9231.6 * 9527.4$$

$$Fsa = 0.212249 * 9527.4$$

$$Fsa = 2022.18 \text{ M.P}$$

A continuación se analiza el Fondo de Salario Real con el Fondo de Salario Ajustado.

$$FSr - Fsa = 1962.3 - 2022.18 = (59.88) \text{ M.P}$$

En el análisis anterior se pudo determinar que 0.212249 es el salario que se planifico por cada peso de Producción Mercantil y que 2022.18 M.P es lo que podía haber pagado en función de lo que realmente se produjo:

$$FSr < Fsa$$

Esto demuestra que hubo un ahorro absoluto del Fondo de Salario de 59.88 MP, lo cual demuestra que se ha empleado en forma eficiente este recurso financiero, con un respaldo productivo en su producción.

Análisis de la influencia de la productividad y los salarios en el costo de producción.

➤ Cálculo del costo de salario.

$$\begin{aligned}\text{Plan} &= \text{FSp} / \text{PMp} \\ &= 1959.4 / 9231.6 \\ &= 0.2122\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Real} &= \text{FSr} / \text{PMr} \\ &= 1962.3 / 9527.4 \\ &= 0.2060\end{aligned}$$

Análisis de la variación del Costo de Salario (Δ CS)

$$\begin{aligned}\Delta \text{CS} &= \text{CSr} - \text{CSp} \\ &= 0.2060 - 0.2122 \\ &= (0.0062)\end{aligned}$$

Esto demuestra que al obtener un peso de producción mercantil a la Empresa le cuesta realmente (0.0062) pesos de menos con relación a lo que estaba planificado, lo que tiene una incidencia directa en los costos por elemento de forma favorable.

3.7 - Análisis de la Correlación Salario Medio – Productividad.

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

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

$$K = \frac{100.23}{100.63}$$

$$K = 99.60\%$$

La correlación es desfavorable, ya que la productividad del trabajo se encuentra por debajo del Salario Medio, lo que demuestra que se está pagando menos con el debido respaldo material.

Conclusiones.

1. La dirección de la Empresa desconoce las verdaderas causas objetivas y subjetivas del déficit de la Fuerza de Trabajo.
2. La Organización del Trabajo no es la más adecuada, aunque se refleja un mejoramiento de los índices de aprovechamiento, utilización, ausencias, lo que incide directamente en el rendimiento de la producción y los indicadores económicos fundamentales. En general ha existido mejoría en la duración media de la jornada de trabajo en el año 2007 con respecto al 2006.
3. Si se aplica correctamente la organización del científica del trabajo se pueden ahorrar 13 trabajadores para el año 2008 por lo cual se demuestra que la empresa realmente necesita menos trabajadores de lo planificado inicialmente, elevándose la productividad del trabajo en 95793.33 pesos por trabajador.
4. Al analizar la influencia de la Productividad y el promedio de trabajadores en el VAB, se observa que en el año 2007 este indicador se cumple en 31.3 % debido a un aumento de la Productividad del Trabajo de 17.29 pesos por trabajador, así como el aumento del promedio de trabajadores en 3.

Recomendaciones.

1. La dirección de la Empresa debe aplicar de forma inmediata los instrumentos económicos y financieros que le permitirán estudiar, analizar y evaluar el empleo de la Fuerza de Trabajo y su correspondiente remuneración.
2. La dirección de la Empresa debe conformar un conjunto de medidas que contribuyan a la captación de la Fuerza de Trabajo joven en la Empresa de Bebidas y Refrescos.
3. Los dirigentes deben desempeñar un profundo análisis para aumentar los índices de aprovechamiento y utilización, disminuir más el índice de ausencias, ya que inciden directamente en el rendimiento de la producción y los indicadores los cuales generaran posteriormente utilidades a la Empresa.
4. Se debe designar a los trabajadores que laboran en el departamento de recursos humanos la tarea de controlar el Ausentismo y las causas que afectan a la empresa, para diferentes períodos. El período de tiempo que permanece vacante un puesto de trabajo tiene efectos negativos sobre la producción, lo cual debe ser de pleno conocimiento para los dirigentes de la empresa para tomar decisiones inmediatas
5. El departamento de Recursos Humanos debe realizar una fuerte labor de análisis sobre la plantilla de la Empresa, la misma debe tener un promedio de 508 trabajadores y consta en estos momentos con 540 trabajadores debido a la propuesta doble turno en todos los establecimientos que no se ha cumplido. Este exceso de plantilla afecta algunos indicadores económicos por lo que se debe dar una solución inmediata.
6. Se le recomienda a la dirección de la Empresa considerar en el uso eficiente de la Fuerza de Trabajo los Siguietes aspectos:
 - Administración eficiente de la Fuerza de Trabajo contratada.
 - Decidir cuanto se debe invertir en equipos tomando en consideración que se ahorra Fuerza de Trabajo.
 - Planificar el calendario de trabajo.
 - Simplificar el trabajo en todas las tareas que sea posible.

Referencia Bibliográfica.

1. Engels, Federico: “ Ludwing Feverbach y el fin de la Filosofía Clásica Alemana en Carlos, Marx – Federico Engels. Obras escogidas 1t. Editorial Cartago. Buenos Aires, 1957- P. 705.
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. Moscú. Editorial Progreso, 1980- P. 655.
4. Marx, Carlos. El Capital. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 1973- P. 13 – 14.
5. Tecnología de la Gestión de Recursos Humanos, La Habana, 1999.
6. Bueno, Eduardo. Economía de Empresa Análisis de las Decisiones Empresariales- P. 452 –466.
7. Administración de Recursos Humanos- P. 341 – 349.
8. Roche, William K. Análisis Internacional Sobre Reparto del Trabajo y Creación de Empleo. Revista Internacional del Trabajo. (Ginebra), 1996- P. 139 – 142.
9. Ventura Victoria, Juan. Análisis Competitivo de la Empresa. Un Enfoque Estratégico – España: Editorial Civitas S.A., 1994- P. 150 – 158.
10. Martínez Figueroa, Antonio. Organización y Planificación Agropecuaria- La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 1986- P. 67 – 77.
11. García Marrero, Agustín. Economía de la Empresa Cañera. La Habana. Editorial Ciencia y Técnica, 1988- P. 227 –238.
12. Resolución # 28 del Ministerio del Trabajo año 2004.
13. Enciclopedia Encarta.
14. D’Espaux Fernández; Luis M. Análisis Económico de Empresas Industriales. La Habana. Editorial Pueblo y Educación, 1990- P. 139 – 186.
15. Tablado Pérez, Carlos. El Pensamiento Económico de Ernesto Guevara – La Habana. Editorial Casa de las Américas, 1987 – P. 125 – 129.
16. Berthacón Matalón, Dora. Apuntes Sobre Análisis de la Actividad Económica: Fuerza de Trabajo y su Productividad – La Habana. Universidad de La Habana, Facultad de Contabilidad y Finanzas, 1981 – P.23 – 31.
17. Pavón González, Ramiro.- Reservas de Crecimiento de la Productividad. Universidad de Oriente. Departamento de P.E.N, 1986 – P. 1 – 25.

18. Mijailov, Vasili. Sistema de Métodos para el Análisis Económico de la Actividad de la Eficiencia Industrial. La Habana. Editorial Pueblo y Educación, 1987- P. 141 – 182.
19. Economía Decimocuarta Edición – P. 263 – 291.
20. Cuesta Santos, Armando. Tecnología de G.R.H. La Habana. Edit Acade 1999 – P. 121 – 125.
21. Instrucciones para Elaborar el Plan 2004 – MEP.
22. Pavón González, Ramiro. Índices y Métodos de Medición de la Productividad del Trabajo. Universidad de Oriente. Facultad de Economía, 1987 – P. 9 – 20.
23. Resolución No. 8 del MTSS año 2005.
24. Resolución No. 26 del MTSS año 2006.
25. Resolución No. 27 del MTSS año 2006.
26. Resolución No. 28 del MTSS año 2006.
27. Resolución No. 29 del MTSS año 2006.
28. Resolución No. 30 del MTSS año 2005.
29. Resolución No. 39 del MTSS año 2004.
30. Resolución No. 187 del MTSS año 2006.
31. Resolución No. 188 del MTSS año 2006.

Bibliografía.

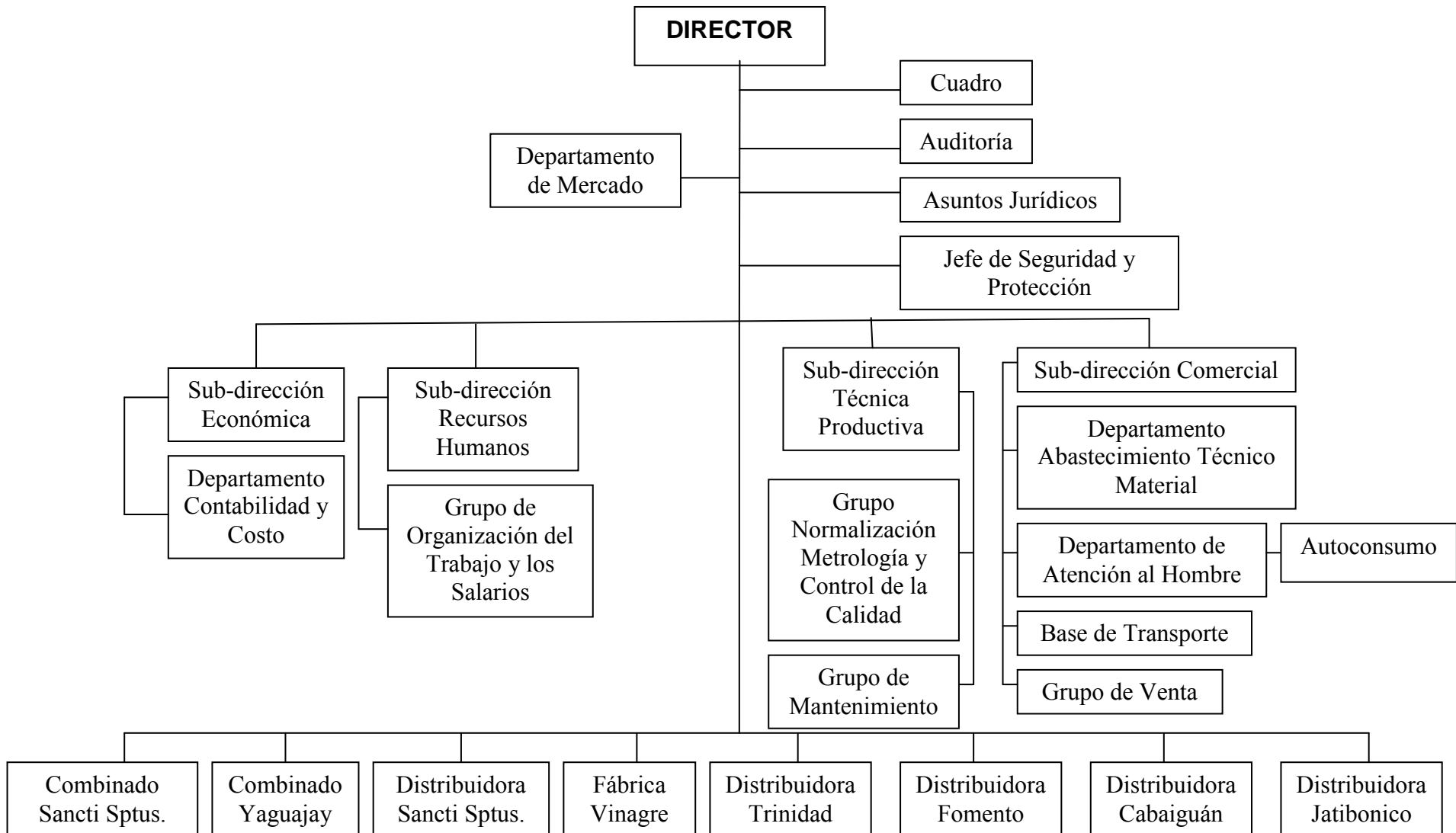
- Apalkov, Vladislav y Coautores. Metodología para el cálculo de algunos factores que influyen en la productividad del trabajo en la Industria Azucarera. La Habana. Economía y Desarrollo. No. 84 1985. P.21-29.

- Alhama Belamoric, Rafael y Coautores. Perfeccionamiento Empresarial. Realidades y Retos. La Habana. Editorial de Ciencias Sociales, 2001. P 72 – 103.
- Barranco, F. J. Planificación Estratégica de Recursos Humanos del Marketing Interno a la Planificación. Madrid, Pirámide – 1993.
- Capacitación de Recursos Humanos para la Empresa. Revista TIPS. La Habana. No 2 Febrero 1996.
- Capacitación de Recursos Humanos. Revista TIPS. La Habana Boletín 081. Oportunidades Comerciales.1996.
- Concepcion Fanego, Manuel. Conferencia sobre métodos cuantitativos para la toma de decisiones. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
- Colectivo de autores. Economía, organización y planificación de la producción industrial La Habana Editorial Política 1984.
- Colectivo de Autores. El Perfeccionamiento Empresarial en Cuba. La Habana. Editorial “ Felix Varela “, 1999. P 191 – 196.
- 8 CPSS Publications No. 4 (January 2001 - Spanish translation May 2003)
- Del Llano, Eduardo. La productividad del trabajo y factores de su aumento. La Habana. Universidad de La Habana, 1987. P 5 – 85.
- D’ Angelo Fernández, Ovidio. La Transformación del Carácter y el contenido del trabajo en el socialismo. Economía y Desarrollo No. 59. 1980. P 71 – 112.
- Empleo y Generación de Ingresos. Revista TIPS. La Habana. Boletín 078. 1996. Figueroa, Victor. Conferencia sobre Economía Cubana. Facultad de INDECO (UCLV) . Septiembre 1996.
- Ferrial Molina, Vivian. El Factor humano y la gestión tecnológica. La Habana. Instituto de Estudio e Investigación del Trabajo. – MTSS. 1995.
- Fernández Aguado, Javier. Dirigir personas en la Empresa. Enfoque conceptual y aplicaciones prácticas. España, Edición Pirámide, S.A., 1999 – P. 239 – 248.
- González Lora, Roberto. Los números índices y el análisis de factores. La Habana. – Economía y Desarrollo. No. 86 – 87, 1985. – P. 110 – 119.
- González, L. Introducción al Estudio de la Economía del Trabajo. La Habana. – Editorial: Ciencias Sociales, 1979.

- Hammer, M. Reingeniería de la Empresa. – Barcelona, Parramon. – 1994.
- <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/index.htm>. 21 de noviembre de 2003.
- http://www.cubagov.cu/des_eco/minal/.
- http://66.102.7.104/search?q=cache:i0nrRob_BBcJ:agency.osha.eu.int/publications/forum/5/es/index_4.htm+organizacion+del+trabajo&hl=es&ie=UTF-8. 02/12/2003.
- La Formación de Base Comunitaria con Fines de Empleo y Gerencia de Ingreso OIT (Ginebra) 1995.
- Linares Cervela, Luis. La categoría esencia y fenómeno en el análisis del salario. La Habana: Economía y Desarrollo. No. 64. – 1981 – P. 37 – 50.
- La Transformación Empresarial ante el Nuevo Entorno Económico. Revista Recursos Humanos (La Habana). Escuela superior del MINBAS, 1996.
- Molina Soto, Juan. Algunas consideraciones sobre la Organización Científica del Trabajo. La Habana. – Economía y Desarrollo No. 60. – 1981, P 11 – 30.
- Manual de la Política de Empleo. Departamento de Recursos Laborales. Dirección OTS. (MTSS). Ciudad de la Habana, 1993. P. 32 – 96.
- Mederos Armengol, Martha. Elementos de Estadística Económica. La Habana: Editorial Ciencias Sociales. 1988. –P.81 – 96.
- Obero, Carlos. Gestión de Recursos Humanos. Diplomado Europeo en Administración y Dirección de Empresas (DEADE). Tomo 6. Gestión de Empresa. Barcelona, España, 1996.
- Pereda, Santiago. Estructura Organizaciones y Gestión de Recursos Humanos (DEADE) Tomo 9. – Pequeña y Mediana Empresa. Universidad Politécnica de Madrid, 1995.
- **Publicaciones de la OIT**, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza.
- Plan 2006. Instrucciones para su elaboración – MEP.
- Recio, E. M. La Planificación de los Recursos Humanos en las Empresas. Barcelona, Hispano Europea, 1986.
- Resolución Económica del V Congreso del PCC. Granma (La Habana) 8 de Noviembre de 1997.

- Resolución Económica del V Congreso del Partido Comunista de Cuba. Granma (La Habana) 7 de Noviembre de 1997.
- Sánchez Machado, Raúl. Conferencias sobre Economía de Empresas. Facultad de INDECO (UCLV). Febrero 1997.
- Trujillo, Clara M. Experiencia en la Estabilidad Laboral. Revista Cañaveral (La Habana) (2) 64 – 65. Abril – Junio 1997.
- Ventura, Juan. Conferencias sobre Dirección Estratégica. Facultad INDECO (UCLV). Marzo 1996.
- Zumaquero, Ovidio. Propuesta de Modelo de Relación Estacional – Ocupación como Elemento base de la Planificación y Organización de la Fuerza de Trabajo en la Agricultura. (UCLV) Facultad INDECO, 1997.
- Resolución No. 8 del 2005 del MTSS.
- Resolución No. 26 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 27 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 28 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 29 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 30 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 39 del 2006 del MTSS.
- Resolución No. 187 del MTSS año 2006.
- Resolución No. 188 del MTSS año 2006.

ORGANIGRAMA ANEXO 1.



Anexo 2
Establecimiento Fábrica de Ron
Informe a rendir al área de personal

INDICADORES	U.M	CANTIDAD 2006	%	CANTIDAD 2007	%
Fondo de Tiempo Calendario	HD	22800	100	20645	100
Fondo de Tiempo no Laboral	HD	11384	49.93	10322	50.00
Fondo de Tiempo Máximo Utilizable	HD	14674	64.35	13407	64.94
Fondo de Tiempo no Utilizado	HD	988	4.33	765	3.70
• Licencia de Maternidad	HD	67	0.29	54	0.26
• Accidente de Trabajo	HD	18	0.08	15	0.07
• Enfermedad	HD	195	0.86	173	0.84
• Obligaciones Estatales y Sociales	HD	54	0.24	67	0.32
• Injustificable	HD	230	1.01	183	0.89
• Interrupciones de días completos	HD	235	1.03	230	1.11
• Autorización Administrativa	HD	189	0.83	43	0.21
Fondo de Tiempo Utilizado	HD	13188	57.84	12831	62.15
Hombres Horas Trabajadas	HH	963	4.22	845	4.09

Anexo 3.

Resultados económicos de la Empresa de Bebidas y Refrescos.

Indicadores	UM	Real 2006	Plan 2007	Real 2007	Diferencia	Variación	Plan 2008
Producción Bruta	MP	9247.2	9356.6	9511.5	154.9	101.66	10192.7
Producción Mercantil	MP	9235.9	9231.6	9527.4	295.8	103.20	10138.3
Consumo Material	MP	5257.5	5307.9	5486.2	178.3	103.36	6159.5
Valor Agregado Bruto	MP	3848.3	3786.0	3817.3	31.3	100.83	3825.2
Fondo de Salario	MP	1977.3	1959.4	1961.1	1.7	100.09	1907.7
Promedio de Trabajadores	Uno	505	504	507	3	100.60	508
Productividad del Trabajo	Peso	7620.4	7511.9	7529.19	17.29	100.23	7530.0
Salario Medio	Peso	326	324	326	2	100.62	313
Costo Salario por peso de PM	Peso	0.2141	0.2122	0.2060	(0.0062)	97.08	0.1882

Anexo 4.

Resultados económicos de la Fábrica de Ron.

Indicadores	UM	Plan 2007	Real 2007	Difere ncia	Variació n	Plan 2008
Producción Mercantil	MP	3766.4	3851.6	85.2	102.26	4441.0
Valor Agregado Bruto	MP	2810.2	2850.0	149.4	109.1	2873.8
Fondo de Salario	MP	166.4	174.0	7.6	104.57	144.0
Promedio de Trabajadores	Uno	43	43	-	100.00	43
Productividad del Trabajo	Peso	87591.00	89572.00	1981	102.26	66832.56
Costo Salario por peso de PM	Peso	0.0442	0.0452	0.001	102.26	0.0324

ANEXO 5

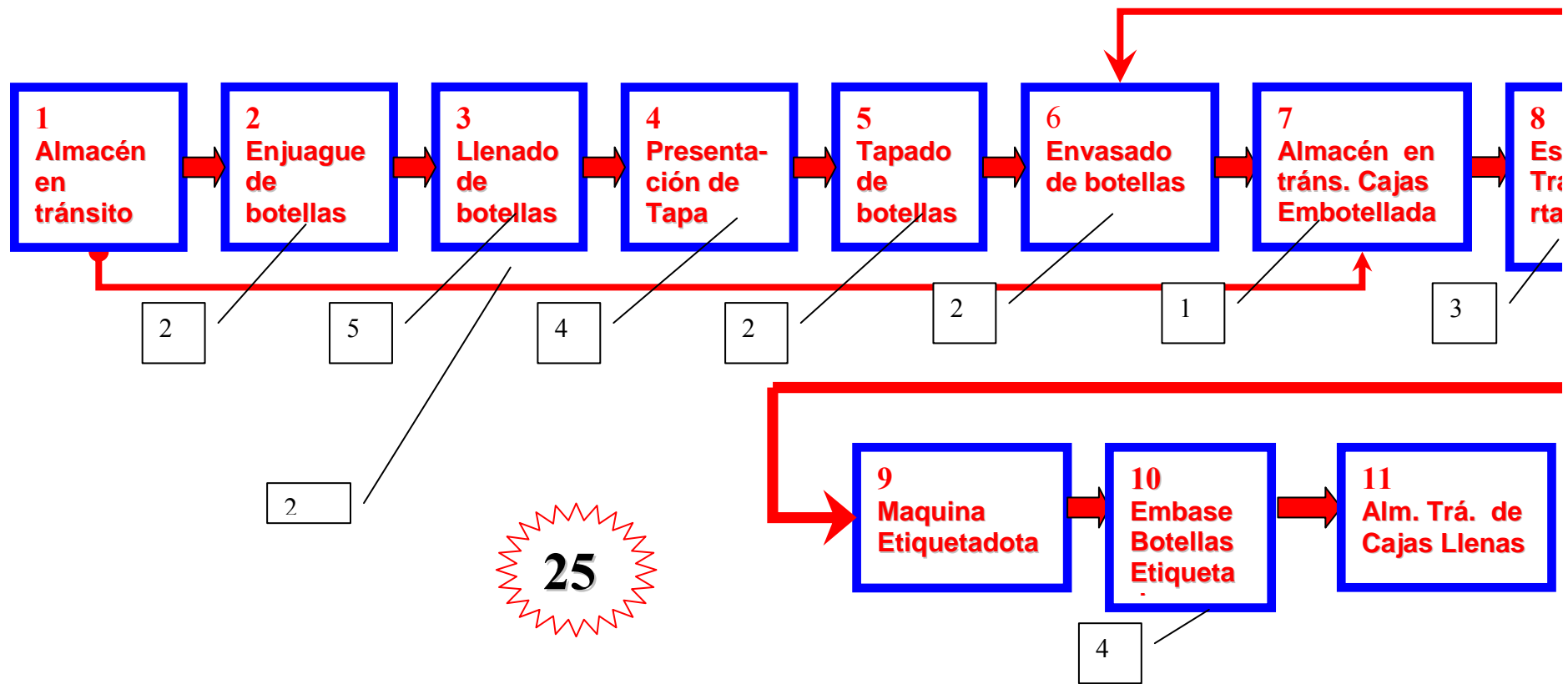
MODELO P-2 PLATILLA DE CARGOS Y OCUPACIONES

ENTIDAD: Empresa de Bebidas Refrescos Sancti-Spíritus

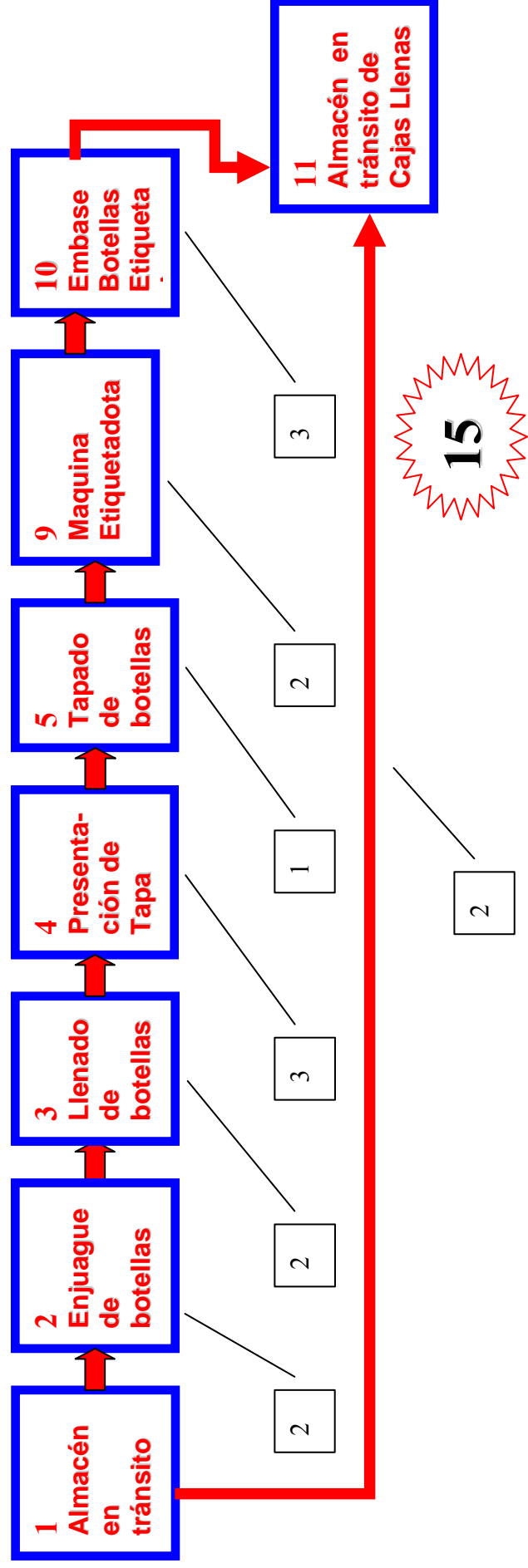
ESTABLECIMIENTO: Fábrica de Ron Sancti-Spíritus

Cargos y Ocupaciones	Grp. Escala	Cat.Ocupac	Anterior	Cubierta	Propuesta	Aprobada	Diferencia
No directa a la producción							
Jefe de planta de producción(Ron)	XIV	D	1	1	1	1	
Técnico A en Gestión de los RRHH	VIII	T	1	1	1	1	
Especialista C en Normalización	XX	T	1	1	1	1	
Técnico en Normalización	VIII	T	1	1	1	1	
Técnico B en proceso Tecnológico para la producción de la Industria Alimenticia	IX	T	1	1	1	1	
Técnico B en Comercialización de las Actividades Productivas y de Servicios	VIII	T	2	2	1	1	1
Auxiliar de Limpieza	I	S	1	1	1	1	
Mecánico de Mantenimiento B para la Industria Alimenticia	VII	O	1	1	1	1	
Recepcionista	II	S	1	1	1	1	
Electricista A Mantenimiento	VIII	O	1	1	1	1	
Brigada de Elaboración de Ron							
Operario B de la línea de embase de producto Alimenticio(Jefe de Brigada)	VI	O	2	2	1	1	1
Operario A de fabricación y reparación de Barriles	VI	O	1	1	1	1	
Operario A de Elaboración de producto de la Industria Alimenticia	VI	O	1	1	1	1	
Operario B de la línea de embase de producto Alimenticio	VI	O	25	25	15	15	10
Ayudante	II	O	3	3	2	2	1
TOTAL			43	43	30	30	13

Anexo 6
Línea de producción en la Fábrica de Ron 2008



Anexo 7
Propuesta de reestructuración de la Línea de Producción en la Fábrica de Ron.



Anexo 8.

Estructura de la Fuerza de Trabajo
Categoría Ocupacional 2008.
PROMEDIO DE TRABAJADORES

Nº	Establecimiento	Promedio Total	Promedio S/Registro	Mujeres	De ellos					
					D	T	A	S	O	
1	Oficina Central	108	115	37	13	54	1	35	12	
2	Almacén Central	9	9	1	-	3	-	1	5	
3	Fca. Refrescos S.S. (Prod)	63	62	18	1	6	-	1	54	
4	Fca. Refresco (Admón.)	19	21	11	4	11	-	-	6	
5	Fca. Hielo	20	20	4	1	2	1	1	15	
6	Fca. de Ron	43	45	26	1	6	-	2	36	
7	Deposito de Cerveza	9	9	1	-	4	-	-	5	
8	Sopladora	7	8	-	-	1	-	-	7	
9	Dist. S.Spiritus	15	15	4	1	6	-	-	8	
10	Base de Transporte	43	43	4	1	2	1	3	36	
11	Fca. Vinagre	41	40	14	2	9	-	1	29	
12	Dist. Cabaiguán	11	11	3	1	2	-	4	4	
13	Dist. Fomento	9	9	2	1	2	-	4	3	
14	Dist. Trinidad	14	14	3	1	4	-	4	5	
15	Dist. Jatibonico	9	9	2	1	2	-	3	3	
16	Fca. Refrescos Yaguejay	57	57	25	4	13	-	9	31	
17	Dist. Yaguejay	10	10	1	1	2	-	2	5	
18	Lavado de Botellas	22	24	13	1	1	-	-	12	
19	Total	509	519	169	34	130	3	70	276	

Anexo 9.

Incrementos de los Salarios por establecimientos año 2007.

Establecimientos	Salarios
Combinado de Refrescos.	\$ 8186,42
Fca de Refrescos Yaguajay	3210.69
Fca de Vinagre	1924.43
Distribuidora Sancti Spíritus	429.40
Distribuidora Trinidad	600.12
Distribuidora Cabaiguan	522.00
Distribuidora Fomento	424.24
Distribuidora Jatibonico	412.24
Base de Transporte	2176.19
Oficina Central	5465.16
Total	\$ 23350.89

Anexo 10.

Incremento de Salarios de la Categoría Ocupacional Técnicos del 2007.

Establecimientos	Cant Técnicos	Salarios
Combinado de Refrescos.	32	\$ 1847.00
Fca de Refrescos Yaguajay	11	749.00
Fca de Vinagre	7	370.00
Distribuidora Sancti Spíritus	6	386.00
Distribuidora Trinidad	3	221.00
Distribuidora Cabaiguan	2	154.00
Distribuidora Fomento	2	144.00
Distribuidora Jatibonico	2	157.00
Base de Transporte	3	180.00
Oficina Central	52	2905.00
Total	120	\$ 7113.00

ANEXO 11

**EMPRESA DE BEBIDAS Y REFRESCOS
SANCTI-SPÍRITUS**
Diciembre - 2007
INFORME DEL VALOR AGREGADO.

INDICADORES	PLAN AÑO	PLAN ACUMULADO	REAL ACUMULADO	REAL AÑO ANT
Producción de Bienes y servicios (1+2+3)	9356,6	9356,6	9511,5	9247,2
(1) Producción	8670,4	8670,4	8707,3	8633,1
Ventas Netas de Producción	47555,3	47555,3	46996,1	56340,6
(+) <i>Variación Exist. Pro. En Proceso</i>)	78,2	78,2	-15,9	11,2
(-) <i>Variación Exist. Prod. Terminada</i>)	-277,9	-277,9	-180,1	92,4
(+) <i>Dim. (-) Aumento por concepto distintos a producción y entrega</i>	189,6	189,6		106,1
(-) <i>Impuestos por las Ventas</i>	38874,8	38874,8	-38193,5	47917,2
(2) Mercancías (Margen Comercial)	686,2	686,2	804,2	614,1
Ventas de Mercancías	21490,4	21490,4	22257,8	25146,2
(-) Costo de Venta de Mercancías	1862,4	1862,4	2971,0	2378,5
(-) <i>Impuesto por las Ventas</i>	18941,8	18941,8	18482,6	22153,6
Consumo Intermedio (4+5)	5570,6	5570,6	5694,2	5398,9
(4) Gasto Material	5307,9	5307,9	5486,2	5257,5
(5) Servicios Recibidos de Terceros	262,7	262,7	208,0	141,4
De Ello				
- <i>Reparación y Mtto Equipos Edificaciones</i>	42,0	42,0	65,2	39,5
- <i>Pago de Agua</i>				
- <i>Servicios de mensajería y correo</i>	0,9	0,9		
- <i>Teléfonos Fax y otros servc. De telecom.</i>	63,0	63,0	67,5	67,2
- <i>Fletes</i>	21,0	21,0	70,4	29,1
- <i>Fumigación y Limp. De Fosa</i>	2,1	2,1		
- <i>Otros (Especificar)</i>	133,7	133,7	4,9	5,6
- <i>Servicios Antivirus</i>	0,5	0,5		
- <i>Servicios Adunales</i>				
- <i>Supcripción</i>	7,5	7,5		
- <i>Feria</i>				
- <i>Otros medios de Transporte</i>	0,4	0,4		
- <i>Inspección de Vehículo</i>	2,2	2,2		
- <i>Correo Eléctronico</i>	4,0	4,0	2,8	
- <i>Servicio de Parqueo</i>	0,2	0,2		
- <i>Servicios Revisión Proyecto</i>				
<i>Servicio Recibido esfera Producción</i>			1,6	
- <i>Otros</i>	118,9	118,9	0,5	5,6
Valor Agregado	3786,0	3786,0	3817,3	3848,3

