



Ministerio de Educación Superior.

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales.

Departamento de Estudios Económicos.

Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciado en Economía

Título: Propuesta de vías fundamentales para mejorar la aplicación de los sistemas de pagos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.

Autora: Yisel Suárez Iñiguez.

Tutoras. Dra. C. Olga Lourdes Vila Pérez.

MSc Lázara Agalys Valdés Mederos

CURSO 2016-2017

Declaración de Autoridad



Hago constar que el presente Trabajo de Diploma en opción al Título de Licenciado en Economía fue realizado en la Universidad de Cienfuegos como parte de la culminación de los estudios del Plan de Estudios de la carrera de Licenciatura en Economía. Autorizo a que el mismo sea utilizado por la Universidad para los fines que estime conveniente, tanto de forma parcial como total y que, además, no podrá ser presentado en evento, ni publicado sin la aprobación de la Universidad.

Firmo la presente a los _ días del mes de _ del año 201_.

Nombres y Apellidos del Autor:

Firma del Autor:

Los abajo firmantes certificamos que el presente trabajo ha sido revisado según las normas establecidas en nuestro centro y que el mismo cumple los requerimientos que debe tener un trabajo de esta envergadura, referido a la temática señalada.

Nombres y Apellidos de los Tutores:

Firma de Tutor:

Nombres y Apellidos de Registrador CRAI:

Firma de Registrador CRAI:

Ministerio del Trabajo y Seguridad Social

Palmira, 5 de junio del 2017.

“Año 59 de la Revolución”.

Hago constar que el **Trabajo de Diploma** titulado: **“Propuesta de vías fundamentales para mejorar la aplicación de los sistemas de pagos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos”**, realizado por el estudiante de **Economía** de la **Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”** **Yisel Suárez Iñiguez** y tutorado por la Dra. C. Olga Lourdes Vila Pérez y la MSc Lázara Agalys Valdés Mederos que tiene como objetivo diseñar una propuesta de vías, acorde a las condiciones técnicas organizativas y que contribuya a la elevación de los indicadores económicos productivos en la entidad objeto de estudio, fue realizado en Cienfuegos.

Se brindó toda la información necesaria para la investigación por parte del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social de Cienfuegos.

La utilidad práctica de este trabajo permite arribar a conclusiones muy útiles para la toma de decisiones referidas a la adecuada aplicación de los sistemas de pagos.

Rafael Grillo Lowry

Sub-Director OTS

Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos

Palmira, 5 de junio del 2017.

“Año 59 de la Revolución”.

Hago constar que el **Trabajo de Diploma** titulado: **“Propuesta de vías fundamentales para mejorar la aplicación de los sistemas de pagos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos”**, realizado por el estudiante de **Economía** de la **Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” Yisel Suárez Iñiquez** y tutorado por la Dra. C. Olga Lourdes Vila Pérez y la MSc Lázara Agalys Valdés Mederos que tiene como objetivo diseñar una propuesta de vías, acorde a las condiciones técnicas organizativas y que contribuya a la elevación de los indicadores económicos productivos en la entidad objeto de estudio, fue realizado en Cienfuegos.

Se brindó toda la información necesaria para la investigación por parte de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.

La utilidad práctica de este trabajo permite arribar a conclusiones muy útiles para la toma de decisiones referidas a la adecuada aplicación de los sistemas de pagos.

Víctor M. Marchante López
Director General de la EAA de Cienfuegos

Empresa Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos

Palmira, 5 de junio del 2017.

“Año 59 de la Revolución”.

Hago constar que el **Trabajo de Diploma** titulado: **“Propuesta de vías fundamentales para mejorar la aplicación de los sistemas de pagos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos”**, realizado por el estudiante de **Economía** de la **Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez” Yisel Suárez Iñiguez** y tutorado por la Dra. C. Olga Lourdes Vila Pérez y la MSc Lázara Agalys Valdés Mederos que tiene como objetivo diseñar una propuesta de vías, acorde a las condiciones técnicas organizativas y que contribuya a la elevación de los indicadores económicos productivos en la entidad objeto de estudio, fue realizado en Cienfuegos.

Se brindó toda la información necesaria para la investigación por parte de la Unidad Básica Empresarial Atención al Cliente del Municipio de Palmira.

La utilidad práctica de este trabajo permite arribar a conclusiones muy útiles para la toma de decisiones referidas a la adecuada aplicación de los sistemas de pagos.

Reina del Carmen Álvarez Vílchez
Directora de Capital Humano

Pensamiento

“No importa cuántos digan que no se puede hacer o cuánta gente lo haya intentado antes; lo importante es darse cuenta de que lo que sea que estés haciendo, es tu primer intento.”

Wally Amos

Agradecimientos

A mis tutoras la Dra. C. Olga Lourdes Vila Pérez y la MSc Lázara Agalys Valdés Mederos, por la ayuda que me brindaron y por ser tan pacientes.

A mis padres por ese amor infinito que siempre me han dado, porque gracias a ellos hoy existo.

A mi esposo por su comprensión, dedicación y apoyo incondicional.

A mis hermanas y mi hermanito por su apoyo y confianza.

A mi abuelo por ser fuente de inspiración en mi vida.

A mis suegros y mi cuñada por brindarme siempre su apoyo.

A mis amigas Laura Cárdenas Suárez, Eliana Estrada Curbelo y Carmen González Rivero por estos cinco hermosos años que hemos compartido juntas.

A la Revolución Cubana, por darme la oportunidad de aprender y forjarme como profesional.

A todos los que de algún modo hicieron esto posible, hoy les doy mil gracias.

Dedicatoria

Dedico esta obra a mis padres, mis hermanas, mi hermanito, mi esposo, mi abuelo, mis suegros y a todas las personas que de algún modo han contribuido a ser partícipe en la realización de mis sueños. A todos ellos,

Un millón de gracias.

Resumen

La sociedad cubana actual promueve un grupo de medidas en función de que sus trabajadores logren mayores beneficios, en particular, el consumo personal de él y su familia, a partir de la implantación de una política laboral y salarial acorde a las nuevas circunstancias. Para ello es imprescindible que se acerque más los resultados finales a lo producido, y al nivel de ingreso que se percibe por éstos. La investigación titulada: “Propuesta de vías fundamentales para mejorar la aplicación de los sistemas de pago en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos”, tiene el propósito de diseñar una propuesta de vías, acorde a las condiciones técnicas organizativas y, ajustada, a las diferentes actividades para que ese mecanismo, se torne en un incentivo necesario en el alcance de una mayor motivación laboral, y contribuya a la elevación de los indicadores económicos productivos en la entidad objeto de estudio. El método por excelencia es el Dialéctico Materialista y se acompaña de métodos teóricos y empíricos, así como el estadístico (SPSS); estos últimos permitieron constatar las insatisfacciones de los trabajadores con los sistemas de pagos empleados y la necesidad de su participación de forma activa desde la concepción hasta la ejecución práctica de los mismos. La temática brinda respuesta a los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido emanados del VI y el VII Congreso.

Palabras claves: distribución con arreglo al trabajo, sistemas de pagos, propuestas, motivación laboral, indicadores

Summary

The current Cuban society promotes a group of measures based on their workers achieving greater benefits, in particular, the personal consumption of him and his family, starting with the implementation of a labor and wage policy in accordance with the new circumstances. For this, it is essential that the final results are closer to the produced, and the level of income that is perceived by them. The research entitled "Proposal of fundamental ways to improve the application of payment systems in the Company of Aqueduct and Sewerage of Cienfuegos", has the purpose of designing a proposal of ways, according to the technical and organizational conditions and, adjusted, to The different activities so that this mechanism becomes a necessary incentive in the scope of a greater labor motivation and contributes to the elevation of productive economic indicators in the entity under study. The method par excellence is the Materialist Dialectic and is accompanied by theoretical and empirical methods, as well as the statistical (SPSS); These last ones allowed to verify the dissatisfactions of the workers with the systems of payments used and the necessity of their participation of an active form from the conception until the practical execution of the same ones. The theme responds to the Party's Economic and Social Policy Guidelines emanating from the VI and VII Congress. Key words: distribution according to work, payment systems, proposals, labor motivation, indicators

Índice

Contenido

Resumen

Summary

Introducción.....	1
Capítulo I: Los Sistemas De Pagos Y Su Incidencia En La Distribución Con Arreglo Al Trabajo. Aproximación A Su Conceptualización.	5
1.1 Distribución con arreglo al trabajo	5
1.1.1 Elementos conceptuales sobre la categoría salario: Salario nominal y salario real.....	7
1.2.1- Tendencias actuales en Cuba en la aplicación de los sistemas de pagos. Contradicciones en su aplicación.....	16
1.3 Los sistemas de pagos en Empresas en Perfeccionamiento Empresarial.....	19
1.4 Comportamiento de las Resoluciones.	21
1.5. Correlación salario medio – productividad. Concepto de productividad.	22
CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE LA EMPRESA PROVINCIAL DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO	27
2.1 Caracterización de la empresa.	27
2.2 Proyección metodológica de los instrumentos.....	31
2.3 Valoración de la aplicación de los instrumentos y sus resultados.	33
2.4 Influencia de los sistemas de pagos en los indicadores fundamentales de la empresa.....	39
2.4.1 Importancia de la productividad para el adecuado funcionamiento de la distribución con arreglo al trabajo.	40
CAPÍTULO III PROPUESTA DE VÍAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PAGOS EN LA EAAC.....	42
3.1 Fundamentos de la propuesta de vías.....	42
3.2 Características de la propuesta de vías.....	44
3.3 Propuestas de vías de mejoramiento en la implementación de los sistemas de pagos en la EAA de Cienfuegos.	44
Conclusiones.....	50
Recomendaciones.....	51
Bibliografía	52
Anexos	55

Introducción

En las presentes condiciones una de las mayores preocupaciones del Estado y el Gobierno es la estipulación de medidas en aras de favorecer las condiciones de vida de la población cubana. Se trata de viabilizar el proceso de construcción socialista, donde se torna decisivo que la distribución mediante el aporte laboral sea un incentivo para la vida de las personas, y una motivación, para ascender a escalas superiores en la sociedad cubana actual. Es por eso que como parte de las transformaciones del modelo económico social socialista cubano se han aplicado diversas resoluciones contentivas de sistemas de pagos, a instrumentar en las empresas. Éstos como parte de los componentes del sistema salarial también necesitan ser perfeccionados desde su concepción hasta su implantación.

Es ineludible en este sentido tener en cuenta las condiciones de heterogeneidad socioeconómica, a través de la existencia de formas de propiedad, donde conviven diferentes formas de empleo estatal y no estatal. Además, como parte del proceso de transición socialista, están en funcionamiento diversas formas de distribución y apropiación de los resultados del trabajo, y como resultado, la diversificación de ingresos entre grupos poblacionales, que deviene mayores disparidades y desigualdades sociales.

Asimismo, las remesas se convierten en otro de los factores que ha influido en cierta medida, en que el salario pierda su capacidad movilizativa en el incremento de la riqueza social. Si no tenemos en cuenta estos factores que conspiran contra la distribución laboral, entonces tendremos una visión poco objetiva del asunto que se está abordando. Ello es importante para tomar medidas que beneficien a la clase obrera, trabajadores, a las personas más vulnerables, y todos aquellos que quieran y apoyen la continuidad del desarrollo económico y social de la nación.

Se requiere que el trabajo se convierta en una necesidad social, en ello, los sistemas de pagos bien concebidos, juegan un papel trascendental. El trabajo debe constituirse en una obligación moral de todos los trabajadores y ciudadanos de la sociedad. Para un adecuado funcionamiento de la distribución con arreglo al trabajo y estimular el desarrollo de las fuerzas productivas, el trabajo aportado tiene que revitalizarse como el principio económico rector de las relaciones de distribución

Tomando en cuenta las ideas anteriores, es imprescindible adecuar los sistemas de pago a las condiciones técnicas organizativos de la empresas.

Como parte de la **situación problemática** de la presente investigación, se ha detectado que en ocasiones, los sistemas de pagos no responden a las características de la actividad que realizan los trabajadores de la Empresa Acueducto y Alcantarillado de la Provincia de Cienfuegos; ello ha provocado y provoca descontento y desmotivación de este componente del sistema salarial. Asimismo se ha corroborado que en la concepción de los sistemas de pago no se toma en cuenta los criterios de los trabajadores y, por tanto, en diversas ocasiones se desconoce por dichos trabajadores. Solo se encarga de su elaboración el departamento de recursos humanos de la entidad y es aprobado para su implantación por su consejo de dirección.

Ello trae aparejado que la masa trabajadora no se sienta partícipe de este proceso. La práctica ha demostrado fehacientemente que sistemas de pago bien aplicados conlleva a elevar los indicadores económicos y productivos en el sistema empresarial y, favorece en gran medida el comportamiento de la relación- salario medio- productividad y de la correlación medida de trabajo- medida de ingreso- medida de consumo.

Los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución en su capítulo 6 refrenda en el No. 170: "...asegurar que los salarios garanticen que cada cual reciba según su trabajo, que éste genere productos y servicios con calidad e incremento de la producción y la productividad, y que los ingresos salariales tengan un reflejo efectivo en la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores y su familia" (PCC, 2011). Este lineamiento explica que el salario deberá convertirse en el ingreso fundamental de los trabajadores cubanos. Las medidas que actualmente se están implementando en la empresa estatal socialista también conllevan a que el trabajador se sienta más atendido y en beneficio del mejoramiento del consumo personal y familiar.

Lo expuesto convoca al siguiente **Problema científico**: No existe una adecuada implementación de los sistemas de pago en la Empresa Provincial de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos, provocando insatisfacciones en los trabajadores e incide de forma desfavorable en los resultados económicos -productivos.

El **Objetivo general** consiste en: Diseñar las vías fundamentales que contribuyan a mejorar la aplicación de los sistemas de pago en la Empresa Provincial de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.

Objetivos específicos:

- Analizar los elementos conceptuales de la distribución con arreglo al trabajo y dentro de ella, la concepción e instrumentación de los sistemas de pago.
- Diagnosticar las deficiencias en la aplicación de los sistemas de pago en Cuba y en la Empresa Provincial de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.
- Analizar la influencia de los sistemas de pago en los indicadores económicos-productivos de la empresa.
- Conformar la propuesta de vías para perfeccionar la aplicación de los sistemas de pagos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.

Idea a defender: Si se diseña una propuesta de vías para mejorar la aplicación de los sistemas de pago, orientada a las diferentes actividades, ajustada a las condiciones de la entidad y tomando en cuenta las potencialidades que ella presenta, se logrará una mejor motivación laboral que redunde en los resultados económicos-productivos en la Empresa Acueducto y Alcantarillado de la Provincia de Cienfuegos.

Justificación de la investigación: La tesis alcanza un valor teórico metodológico y práctico, pues ofrece solución a una de las problemáticas de mayor incidencia en el alcance de los resultados productivos, como es el caso de la implementación de los sistemas de pagos los cuales hoy se encuentran en un proceso de perfeccionamiento en cuanto a lo implementado por la política económica de los años presentes y futuros. Responden a los Lineamientos de la Política Económica y Social correspondientes al VI y el VII Congreso del Partido. Pudiera servir además para contribuir a posteriores investigaciones enfocadas a la implementación de nuevos mecanismos como parte de la política laboral y salarial del país.

La **metodología utilizada** responde a: El método general por excelencia de este tipo de investigación es el Dialéctico materialista, el cual revela la esencia del fenómeno,

su movimiento y concatenación con las categorías económicas referidas a esta temática. Dentro de los teóricos se contemplan: la abstracción científica, el histórico-lógico, el analítico-sintético, el inductivo- deductivo.

Dentro de los empíricos se toman en cuenta:

-El análisis de documentos: Se hace una revisión bibliográfica para los antecedentes del tema, donde se destacan los clásicos del marxismo e investigadores contemporáneos. También se utilizan resoluciones, leyes decretos leyes sobre la aplicación de los sistemas de pago en la actualidad y en particular, otros documentos como Informes trimestrales sobre el desempeño de las empresas en relación a esta temática, informes de auditorías del Ministerio del Trabajo (MTSS).

-Cuestionarios: Se aplican para trabajadores de las unidades empresariales de base (U. E. B), y funcionarios de la empresa para conocer sus opiniones sobre los sistemas de pagos.

-Entrevistas a Directivos de la Dirección Municipal de Trabajo en Cienfuegos, especialistas de recursos humanos, funcionarios, jefes de brigada sobre la aplicación de los sistemas de pagos y su concepción.

-Estadístico (SPSS): Se utiliza para la validación y evaluación de los resultados de los instrumentos aplicados.

Resultados esperados: Se concentra en realizar una propuesta de vías para mejorar la aplicación de los sistemas de pago de manera que contribuya a elevar la motivación de los trabajadores y a la elevación de los resultados económicos-productivos en la Empresa Acueducto y Alcantarillado de la Provincia Cienfuegos.

Estructura Capitular:

En el Capítulo I referido a: “Los sistemas de pagos y su incidencia en la distribución con arreglo al trabajo. Aproximación a su conceptualización,” se ofrecen fundamentos teóricos sobre el tema objeto de estudio, se reconocen a los clásicos del marxismo e investigadores actuales. Se expone el comportamiento de los sistemas de pagos. Su tendencia en Cuba y en el municipio de Cienfuegos.

El capítulo II aborda: “Diagnóstico de la Empresa Provincial de Acueducto y Alcantarillado.” Se realiza una caracterización de la empresa; se constata la aplicación de los instrumentos y sus resultados. Se trabaja la influencia de los sistemas de pagos en los indicadores fundamentales de la empresa y dentro de ellos, la productividad y su importancia para el adecuado funcionamiento de la distribución con arreglo al trabajo.

El capítulo III titulado: “Propuesta de vías para una mejora de la aplicación de los sistemas de pagos,” se fundamenta la propuesta desde varias dimensiones. Se definen sus principios, las características de la propuesta así como las acciones contentivas de la misma.

Además la tesis contiene las conclusiones y recomendaciones, así como la bibliografía y un cuerpo de anexos que enriquecen la investigación.

Capítulo I: Los Sistemas De Pagos Y Su Incidencia En La Distribución Con Arreglo Al Trabajo. Aproximación A Su Conceptualización.

Este primer capítulo está dirigido a los sistemas de pagos como uno de los componentes del sistema salarial y su incidencia en la distribución con arreglo al trabajo. Se enfatiza además en los elementos conceptuales de varios autores así como el comportamiento que han tenido los sistemas de pagos, su tendencia en Cuba y en el municipio de Cienfuegos. Se exponen las resoluciones que se han establecido para su adecuado funcionamiento estableciendo las similitudes y diferencias de las mismas, y se hace un análisis de la productividad del trabajo y su incidencia en los resultados económicos productivos.

1.1 Distribución con arreglo al trabajo

La distribución, constituye un momento particular de las relaciones de producción, cuya forma y contenido están determinados por el tipo de propiedad existente sobre los medios de producción y el nivel de desarrollo alcanzado por las fuerzas productivas.

La distribución con arreglo al trabajo es una condición indispensable en el desarrollo y avance de las sociedades. Una sociedad no puede sobrevivir sin el papel del trabajo en la creación de los bienes materiales y espirituales, el hombre no pudiera sobrevivir si no es capaz de producir lo necesario para garantizar su consumo y condiciones de vida. La misma está dirigida a la diferenciación de los ingresos y, por tanto, de los niveles de consumo. En la comprensión de esta forma básica de distribución en la transición socialista y su instrumentación en Cuba en las condiciones actuales, se hace imprescindible recurrir al esquema de Marx acerca del producto social global.

En su obra Crítica al Programa de Gotha expone las deducciones derivadas al sostenimiento y reproducción de la sociedad como organismo social vivo. De igual forma esclarece aquella parte que se destina al sustento de las necesidades colectivas de sus miembros, y la protección de las personas incapacitadas a trabajar, o que por un factor biológico no se encuentren laborando.

La teoría marxista dejó sentado que: “La distribución misma es un producto de la producción no sólo según el contenido, ya que exclusivamente los resultados de la producción pueden ser distribuidos, sino también según la forma, ya que un cierto modo de participación en la producción, condiciona la forma especial de

distribución.” En este postulado Marx no solo pone al descubierto el carácter activo de la producción sobre la distribución, sino que reconoce las distintas formas de apropiación y de distribución del producto social, a partir de las relaciones de producción que se gestan. Para la sociedad comunista que proyectó, supone una distribución igualitaria en correspondencia con el trabajo aportado por cada uno de sus miembros y, tomando en cuenta, las nuevas condiciones socioeconómicas del sistema que se construye.

En la transición socialista, a partir de la existencia de diferentes tipos de economía coexisten diversas formas económicas y mecanismos, que como resultado, expresan intereses de clases y grupos sociales también heterogéneos que hacen de la distribución un proceso más complejo y contradictorio entre los sujetos económicos.

En su estudio del régimen capitalista de producción, argumenta desde su época la existencia de una sociedad más justa, más equitativa mediante la equivalencia en el trabajo de todos los miembros de la sociedad y sustenta que en la primera fase -para Cuba es la transición hacia el socialismo- el trabajo será el rasero para distribuir la riqueza social.

El Dr. C Román García Báez, en su trabajo *Las relaciones de distribución en el sector socialista*, enunciaba: “...en las condiciones del tránsito, coexisten diferentes tipos socioeconómicos. Esto significa que las relaciones de distribución sean también disímiles, conviviendo relaciones socialistas en formación, con relaciones de distribución basadas en la propiedad privada sobre los medios de producción. ”

Al respecto la Doctora Olga Lourdes Vila Pérez en su tesis doctoral *Las relaciones de distribución en las condiciones actuales de Cuba*, alegó que: “La distribución con arreglo al trabajo constituye uno de los aspectos que la teoría económica de la transición socialista cubana continúa prestando mayor atención. La necesidad de que el trabajo se torne elemento imprescindible para la satisfacción de las necesidades, así como la recuperación del consumo personal, es uno de los puntos cardinales a reordenar en el establecimiento de la Política Económica y Social actual. ”

Se está de acuerdo con lo expuesto por estos autores en que la distribución con arreglo al trabajo, es la forma de distribución, de aquella parte que la sociedad produce y que le toca en el reparto al individuo, a partir de lo aportado socialmente mediante el trabajo, y por el cual, recibe una remuneración y para obtener una

adecuada remuneración como elemento clave en la elevación de la calidad de vida y, a la vez, un factor determinante en la eficacia y eficiencia laboral en la realización del individuo. Para el fomento de la disciplina laboral es de relevante necesidad la implantación y aplicación adecuada de los sistemas de pagos.

La distribución con arreglo al trabajo es decisiva en la primera fase de la sociedad socialista, es decir en el período de transición, donde el desarrollo de las fuerzas productivas aún es bajo, el hombre no puede desplegar todas sus potencialidades y los productos -díganse bienes o servicios- deben ser distribuidos según el aporte de cada cual.

Para que la distribución con arreglo al trabajo tenga cumplimiento a través de su mecanismo principal -el salario- se necesita un nuevo reordenamiento de la fuerza laboral, que responda a las solicitudes provinciales y territoriales con el objetivo de que se produzcan bienes y servicios que se relacionen con los recursos que contenga cada territorio, y permita la satisfacción de las necesidades a través de los resultados concretos de su región sobre la demanda solvente y como logro de sus propias iniciativas.

La distribución con arreglo al trabajo, es la forma en que se materializa la distribución en la sociedad cubana actual, pero los sistemas de pago constituyen uno de los componentes fundamentales del sistema salarial. Con su correcto funcionamiento puede acercar más el pago a los resultados finales. Por ello, el salario es otra de las categorías esenciales a tener en cuenta en este estudio.

1.1.1 Elementos conceptuales sobre la categoría salario: Salario nominal y salario real.

Un aspecto de indiscutible importancia para que se haga la realidad la distribución mediante el aporte laboral y que forma parte de los componentes del sistema salarial de conjunto con los sistemas de pago, es el salario. Esa es la vía de obtención de una remuneración por el trabajo social.

Según Marx, "el salario es la ganancia ilícita de los empresarios proviene del empleo de numerosos obreros y la producción que estos alcanzan, constituye un ingreso para los empresarios quienes se quedan con las ganancias que resultan del trabajo colectivo ya que el rendimiento de doscientos hombres en un día es mayor que el rendimiento de un hombre en doscientos días" (Marx, 1965).

El Dr. C. González Rodríguez en su artículo: Trabajo y estímulo sostiene que: “Cuando hablamos de construcción del socialismo nos referimos, fundamentalmente, a alcanzar altos niveles en la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales, o sea, lograr una calidad de vida superior.” (González, 2002, p. 20.) Se coincide de forma plena con lo abordado por este investigador.

El ser humano pasa una buena parte de su vida trabajando y es importante entonces que el trabajo se convierta en motivo de alegría y satisfacción, hasta constituir la primera necesidad vital y a la vez que permita la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales. Por lo que aquellas acciones destinadas a satisfacer estas necesidades del hombre se denominan estímulos.

Entre los estímulos de carácter material se encuentra el salario que, cuando se entrega en función del aporte laboral a la sociedad conlleva una connotación moral. Asimismo, expresa relaciones libres de explotación como resultado de la existencia de la propiedad social sobre los medios de producción (Sánchez, 2010, p.158).

Desde el punto de vista de la producción, el salario en el sector estatal socialista de la economía es aquella parte del trabajo global en ese sector que se ha aportado de forma individual por cada trabajador. Como categoría de la distribución constituye la expresión monetaria de la parte fundamental del trabajo individual aportado destinado a su participación en el fondo de consumo social (Ibídem).

El Dr. Lázaro González Rodríguez en su artículo: El sistema Salarial. Criterios. Acerca del estudio de los sistemas de pago concluye que: “La organización del salario en el socialismo requiere una concepción integral a nivel de toda la economía de forma tal que se logre, dentro de las limitaciones actuales de la ciencia del trabajo, la máxima aproximación entre el salario y el aporte laboral del trabajador”. (González, 2005, p.1.).

El salario está compuesto en dos partes: la relativamente fija, integrada por el salario básico (tarifa por complejidad + tarifa por pagos extracalificatorios + tarifa de interés económico social) y la parte relativamente variable integrada por el cumplimiento de las normas, las primas, las horas extras, etc.

Para que el Estado tenga un control de los salarios en correspondencia de los intereses económicos y sociales de cada etapa de desarrollo es conveniente que la parte relativamente móvil no sobrepase como promedio el 30-35%. Esto no se garantiza mediante disposiciones administrativas ni estableciendo límites en los sistemas de pagos sino adoptando las medidas necesarias para que las normas y

demás indicadores de premiación estén técnicamente fundamentados. (González, 2012).

Al respecto el Che planteó: "...Estamos en la construcción del socialismo, tenemos que dar a la gente según su trabajo, tenemos que corregir las injusticias poco a poco, y tenemos que hacerlo discutiendo siempre con los trabajadores"(Guevara, 1962, p.341).

El sistema salarial debía tener por base el principio del pago con arreglos a la cantidad y calidad del trabajo. Debía potenciar los valores comunistas que iban surgiendo en el proceso revolucionario y la utilización de estímulos morales, así como la política salarial adoptada; debía hacer uso de los estímulos materiales heredados del capitalismo aún vigentes, de modo tal que no produjera un desarrollo de estos sino todo lo contrario "(Ibídem).

Se coincide con lo expresado por estos autores pues el salario es el reconocimiento monetario que entrega la sociedad al trabajador en función de su aporte laboral. Por lo que, cuando el individuo siente que lo que recibe salarialmente no está en concordancia con su aporte laboral, esto influye negativamente en su autoestima y en sus valores ético morales.

Según investigaciones realizadas por el Dr. Sc. Lázaro González Rodríguez y el Ing. Yaisel R. Pérez Romero en su artículo Contribución a la teoría general del salario en Cuba, publicado en el año 2016 afirmaron que el salario mínimo propuesto no cubre todas las necesidades de la familia cubana por lo que para tener una aproximación tendría que realizarse un estudio del presupuesto familiar, del cual no se dispone en la actualidad. Asimismo la propuesta de duplicar el salario mínimo está en relación con las posibilidades económicas del país, los salarios que se pagan en el sector privado y los precios actuales en los productos alimenticios y servicios, y tomaron como evidencia que el salario mínimo en 1989 era de 85.00 pesos y el salario medio en este período creció en 3,4 veces. El salario mínimo actual es de 225 pesos; sin embargo los precios han crecido más de 20 veces. (González, 2016).

Al respecto también sostuvieron que: "... la primera reforma general de salarios efectuada básicamente entre los años 63 y 65, produjo un incremento del salario medio del 9%; la segunda, en los años 80-81 produjo un incremento del salario medio del 27%; la efectuada a finales del 2005 dio lugar a un incremento del 13 salario medio del 30%; y la aplicación de la resolución 17 y 6 del Ministerio de

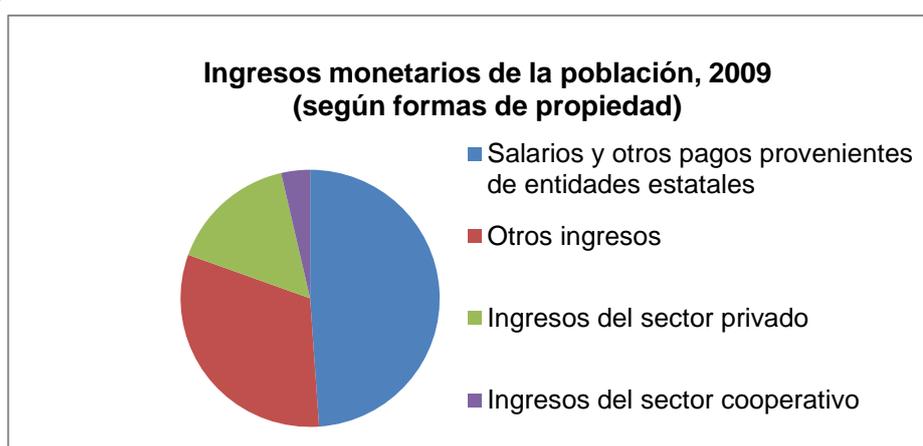
Trabajo y Seguridad Social (MTSS) han producido un aumento del salario medio del 36%. Pronosticamos que una vez que la reforma general de salarios esté aplicada en todo el país el incremento del salario medio oscilará entre un 55% y un 65%.”(Ibídem).

La elevación de los salarios y su correcta organización requiere una urgente solución dada su connotación política, económica y social, la cual se ha prolongado por más de un cuarto de siglo. (González, 2016, p.1)

La política salarial en todos los años de Revolución ha manifestado múltiples insuficiencias, de forma tal que el sistema salarial no ha logrado reflejar adecuadamente el pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado. Es a partir del período especial, y sobre todo a inicios del nuevo siglo, se convierte en un caos provocado por las decisiones coyunturales, voluntaristas y sin fundamento técnico. Como consecuencia, el trabajador, como regla, no está interesado en la realización eficaz y eficiente de su labor, en ocupar cargos de mayor complejidad, responsabilidad y con factores extracalificatorios lo que, además, incide negativamente en la preservación de sus valores.

En el año 2009 solo 49% de los ingresos monetarios de la población provenían del trabajo en entidades estatales, a pesar de que cerca de 84% de la población empleada trabajaba para este sector. (Ver figura 1)

Figura 1



Fuente: Elaboración propia de la autora Cuba: Tomado del texto: La ruta necesaria del cambio económico, 2013.

En el Discurso pronunciado por el General de Ejército Raúl Castro Ruz, en las conclusiones del XX Congreso de la Central de Trabajadores de Cuba, 22 de febrero de 2014 este dijo:” ... También es cierto que el salario no satisface todas las necesidades del trabajador y su familia, lo que genera desmotivación y apatía hacia

el trabajo, influye negativamente en la disciplina e incentiva el éxodo de personal calificado hacia actividades mejor remuneradas con independencia del nivel profesional requerido. Asimismo, desestimula la promoción de los más capaces y abnegados hacia cargos superiores, a consecuencia del dañino fenómeno de la “pirámide invertida”, que se traduce en que, generalmente, a mayor responsabilidad menor ingreso personal.” (Castro, 2014).

Según Carlos Marx “se entiende por salario nominal a la cantidad de dinero que recibe el obrero a cambio de la venta de su fuerza de trabajo. A la cantidad de mercancías y servicios que puede comprar realmente el obrero con su salario nominal, lo denominó salario real”. (Marx, 1962).

Se distingue el salario nominal definible, como el flujo de las entradas de monedas que el individuo recibe anualmente deducido cuanto empleado ha gastado para conseguirlo sumado al valor monetario de las eventuales entradas en especie.

Se define al salario real como el flujo de bienes y servicios que el rédito monetario permite al individuo procurarse anualmente sin que la riqueza originaria (patrimonio originario) quede disminuida. (López, p.446).

Se está de acuerdo con las ideas expuestas por los anteriores autores pues el salario real es el que está expresado en medios de vida y servicios del trabajador e indica la cantidad de artículos de consumo y de servicios que puede comprar un trabajador con un salario nominal en dinero, la magnitud del salario real es determinada por la dimensión del salario nominal, también por el nivel de los precios de los artículos de consumo, los mismos que crecen sin cesar, y el consumo real del obrero tiende a bajar cada vez más. Además los incrementos que se hacen al salario no compensan el descenso del salario real, por ello entre el salario nominal y real siempre existen diferencias.

Por tanto uno de los retos de la política laboral y salarial actual lo constituye la adecuada implementación de los sistemas de pagos siendo este uno de los mecanismos que contribuye a disminuir las incongruencias existentes entre el salario nominal y real y la necesidad que tiene reducir esta brecha entre uno y otro. El establecimiento progresivo de un sistema salarial que se corresponda con el principio de pago por la calidad y cantidad del trabajo en aquellas empresas fundamentales y donde todos los miembros del colectivo laboral vean reflejados en sus bolsillos el incremento de la producción y la productividad corresponde una de

las medidas a tomar para lograr la plena satisfacción de los trabajadores. Un ejemplo de ello son los sistemas de pagos.

1.2 Los sistemas de pagos como componente del sistema salarial. Definiciones y Características.

En la distribución de los bienes creados por el trabajo el salario constituye un elemento clave para elevar el nivel de vida de los trabajadores en la sociedad por lo que tiene gran importancia la correcta aplicación de los sistemas de pagos como mecanismo esencial para que el salario cumpla su objetivo.

Entre los elementos que conforman el sistema salarial se encuentran:

La escala de complejidad: Establece los distintos grupos de complejidad de los trabajos que se realizan a nivel de toda la economía.

Los calificadores: Son el complemento de la escala de complejidad conjuntamente con la categorización de las entidades. Se elaboran para los obreros, trabajadores administrativos, trabajadores de servicio y técnicos.

Para los dirigentes se categoriza la entidad. Los calificadores definen para cada puesto u ocupación: La denominación, el contenido de trabajo, ejemplos de trabajo, requisitos para ocuparlos, grupo que le corresponde en la escala de complejidad. La complejidad del trabajo se determina por el tiempo socialmente necesario para adquirir los conocimientos teóricos, prácticos, habilidades, destreza y responsabilidad necesarios para ejecutar un trabajo dado de forma eficaz y eficiente.

La escala de condiciones extracalificadoras: Tiene como objetivo valorar las condiciones en que se desarrolla el trabajo, teniendo en cuenta los factores adversos que hacen que en el desempeño de sus funciones laborales el individuo tenga un mayor gasto de energías físicas, mentales o ambas.

Las listas de puestos o actividades con factores extracalificadoros son el complemento de la escala de factores extracalificadoros mediante las cuales se definen las ocupaciones o actividades que corresponden a cada grupo de la escala.

Las tarifas: Definen la cantidad de dinero a recibir y pueden ser: tarifas en base a la complejidad del trabajo y tarifas por condiciones extracalificadoras.

Sistemas de primas: Un aspecto complementario de los sistemas de pagos y que en definitiva se pueden considerar como parte de estos, son las primas. Estas pueden ser por el cumplimiento y/o sobrecumplimiento de determinados indicadores

cualitativos o cuantitativos, o ambos, individuales o colectivos, que reflejan una mayor efectividad, una mayor cantidad de trabajo rendido. Los indicadores pueden ser específicos o globales. A continuación se muestran los mismos: (Ver figura 2).

Figura 2 Indicadores a tener en cuenta para la aplicación de los sistemas de pagos.

Indicadores específicos	Indicadores globales:
Incluyen	
1. Cumplimiento de la norma de trabajo	1. Cumplimiento y/o sobrecumplimiento de la productividad.
2. Cumplimiento o disminución de la norma de consumo material: - materia prima - combustible - electricidad	2. Cumplimiento y/o disminución de los gastos por peso de producción.
3. Cumplimiento y sobrecumplimiento de los índices de calidad, etc.	3. Cumplimiento y/o sobrecumplimiento de la rentabilidad.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Resolución 17/2014 (MTSS).

Los sistemas de pagos permiten medir el aporte de los trabajadores en base al tiempo laborado o la intensidad desplegada variando de acuerdo con la naturaleza del trabajo, las condiciones técnico-organizativas, los objetivos económicos, etc. (González, 2005). Son el resultado del análisis de la organización de la producción o los servicios, de las medidas organizativas tomadas o de estudios de organización del trabajo, teniendo en cuenta las exigencias técnicas, productivas y los objetivos a alcanzar, para lograr la motivación de los trabajadores por la labor que realizan y una mayor eficiencia. (MTSS, 2008, p.6.)

Los sistemas de pagos en las empresas son concebidos como parte del mejoramiento empresarial e institucional y del ordenamiento de todo el sistema laboral a las transformaciones que presenta el entorno.

Existen dos formas fundamentales de pago: a tiempo y por rendimiento o destajo. Asimismo cada forma de pago tiene distintos sistemas de pago: el primero es el

sistema de pago a tiempo que incluye la tarifa horaria, el jornal y el sueldo y por último los sistemas de pago a rendimiento que comprende el destajo directo (calculado por tasas o en por ciento), destajo indirecto, ajuste o acuerdo y el destajo progresivo, etc.

Los sistemas de pagos por rendimiento pueden ser individuales o colectivos según la naturaleza del trabajo y la forma de división y cooperación existente. Se utilizan, fundamentalmente, en los trabajos manuales y mecánico-manuales donde los tiempos principal y auxiliar están en manos de los trabajadores.

Es un grave error que distorsiona el principio de pago por el trabajo y por ende sus objetivos básicos, tratar de implementar un determinado sistema de pago como único o principal sin atender a los factores que condicionan la aplicación de uno u otro. Por tanto, en un centro de trabajo pueden existir distintos sistemas de pago como resulten necesarios dada la naturaleza del trabajo, las condiciones técnico-organizativas y los intereses económico-sociales de la entidad.

Sobre los sistemas de pagos y sistemas de primas se debe tener en cuenta que estos no deben tener tope salarial. A medida que el indicador sea más tenso, el porcentaje de salario por cumplir será mayor. Además, el tener primas específicas no excluye recibir primas globales. Asimismo los sistemas de pago y los sistemas de primas no deben resolver las insuficiencias presentes en los restantes elementos del sistema salarial, este último basa el estímulo en que el trabajador se esfuerce por cumplir y sobrecumplir los indicadores establecidos y el incumplimiento de los indicadores no debe afectar el salario.

En los sistemas de pagos y primas, para ser consecuentes con el principio de pago por el trabajo, se deberán tener en cuenta, las siguientes reglas:

- Los indicadores deben permitir que el trabajador vea claramente cómo mediante su acción puede incidir en el cumplimiento o sobrecumplimiento de ellos.
- Los sistemas deben diseñarse en correspondencia con las características técnico organizativo, la naturaleza del trabajo y en plena concordancia con los objetivos económico-sociales del área.
- Los sistemas deben garantizar que a un mayor aporte laboral el trabajador perciba y reciba incrementado su salario.
- Para lograr los objetivos que se proponen los sistemas de pago deben existir condiciones técnico-materiales y organizativas que permitan que el trabajador pueda desempeñarse a plenitud (González, 2002).

Existe una doble función en los sistemas de pagos, por una parte están concebidos para elevar constantemente la calidad, el ahorro, la producción, la prestación de los servicios y la eficiencia. Por otra parte, brinda la posibilidad de elevar la calidad de vida de los trabajadores y su familia en correspondencia con los resultados de su trabajo. (MTSS, 2008, p.5.)

Es importante aclarar la necesidad de que los componentes del sistema salarial tengan en la empresa un tratamiento integral, o sea, tienen que estar vinculados y haber coherencias entre ellos. Cuando surge algún fallo o error en alguno de estos componentes se rompe la dinámica de ese sistema e inciden el pago o remuneración del trabajador, lo que puede conducir a mayor o menor motivación laboral y afecta los resultados económicos productivos. Ese constituye uno de los retos a enfrentar en la actualidad por la política salarial cubana y los especialistas de recursos humanos encargados de la instrumentación, así como todos los relacionados con esta materia.

Como parte de la política económica en las condiciones actuales, aunque se han hecho reformas salariales para determinados sectores de la economía (no a todos) y se ha trabajado en algunos componentes tales como: salarios, sistemas de pagos y estimulación, todavía constituye un reto, lograr el comportamiento óptimo de la interrelación medida de trabajo-medida de ingreso-medida de consumo y eso se refleja en una de las contradicciones fundamentales, donde el pago puede materializarse por encima o por debajo de lo realmente devengado.

El compañero, Fidel Castro Ruz afirmaba que el socialismo no es un hecho de repartición de riquezas, se deberá trabajar al mismo tiempo en la conciencia de los hombres y al respecto apuntaba: "...tenemos que evitar que las fórmulas socialistas comprometan la conciencia comunista;...comprometan nuestros más hermosos objetivos, nuestras aspiraciones..." (Castro, 1982, p. 99.)

El Che se planteó que en la transición al socialismo era de gran importancia tener presente el sistema de pago a los trabajadores. Era claro para él que el sistema salarial que se implantara debía inscribirse coherentemente en la línea política e ideológica de la revolución socialista, en los principios marxistas leninistas. (Lemes, 2016).

A partir de las ideas expresadas por estos autores se concuerda con lo afirmado por ellos y se reafirma que la correcta utilización de los sistemas de pagos en las

entidades también contribuye al incremento de la fuerza laboral en el sector estatal y con ello a aumentar los ritmos de productividad y la eficiencia. Además si una empresa no tiene una buena planificación de los resultados a obtener, de sus metas, objetivos, eso atenta contra una adecuada concepción e implementación de los sistemas de pagos.

En la práctica, existen factores limitantes del comportamiento de la distribución con arreglo al trabajo tales como: la reducción de las inversiones en el país; la disminución de los niveles de empleo complejizan aún más la instrumentación adecuada de esta forma de distribución, así como, en el trabajo con los componentes del sistema salarial (sistemas de pago; sistemas de estimulación; requisitos de calificación; escala de complejidad y su vinculación con el contenido de trabajo y la medida de retribución; las normas; las tarifas) no siempre actúa de manera integrada, por lo que interfiere en que el principio de distribución socialista funcione de manera eficiente en el sistema empresarial. De manera general, no se adecuan a las condiciones y procesos del entorno y, a nivel empresarial, deviene en que se viole la relación medida de trabajo-medida de ingreso-medida de consumo.

1.2.1.-Tendencias actuales en Cuba en la aplicación de los sistemas de pagos. Contradicciones en su aplicación.

En la actualidad, a nivel de país, existen tendencias acerca de la concepción e implementación de los sistemas de pagos en las instituciones laborales las cuales han sido enfocadas a partir de los comportamientos de este mecanismo de estimulación a los trabajadores, que desde el año 2008 se han instrumentado en las empresas en perfeccionamiento empresarial, hasta las condiciones actuales. De manera que en estas tendencias, no se puede dejar al margen las diferentes resoluciones que han respaldado la aplicación de estos sistemas de pagos tales como: Resolución 9/2008; la resolución 17/2014 y la 6 modificada del 2016.

Se precisa que estas tendencias también se muestran en la provincia de Cienfuegos, por lo que es indispensable dejarlas expuestas para su estudio, reflexión, la propia modificación de las resoluciones y brindar soluciones por un grupo de especialistas en la materia, con el objetivo de que mejore el funcionamiento de los sistemas de pagos en la empresa estatal socialista. A continuación se relacionan las mismas:

- Los sistemas de pagos establecidos no siempre están concebidos en correspondencia con el contenido de la actividad, y por tanto, de sus resultados.
- En buena parte de las empresas no se toma en cuenta la confección de los sistemas de pagos acorde a las condiciones técnico-organizativas ni a los tipos de actividad o sea, a los tipos de oficio.
- No siempre se realiza un monitoreo y control sistemático, tanto por el Ministerio del Trabajo (filiales municipales y provinciales), como organismo rector de este proceso y los especialistas de recursos humanos de las empresas donde se aplican estos sistemas de la evolución y comportamiento de los mismos.
- En los sistemas de pagos concebidos por las empresas, no siempre existe la debida correspondencia entre los sistemas de pagos colectivos, individuales, y a nivel de la empresa. Igualmente se confunde las normas de trabajo con los sistemas de pagos cuando son dos temas completamente diferentes.
- Los sistemas de pagos confeccionados por la organización empresarial, no siempre son divulgados a los trabajadores para su conocimiento, aspecto este que limita su participación en la aprobación de los mismos, y el compromiso de estos, en los resultados económicos- productivos.
- Las empresas en el proceso de elaboración e implantación de los sistemas de pagos en el municipio, no toman en cuenta la vinculación de estos al proceso de elaboración del plan de la economía; hay poca participación de los trabajadores y falta de vinculación de los mismos en los dos sistemas: la producción y los servicios, fundamentalmente los que se encuentran a destajo.
- No se aprecia una evaluación integral de los sistemas de pago en los consejos de dirección y su impacto en los indicadores de eficiencia de la entidad, lo que incide en que el diseño de estos, existan incongruencias y por tanto, la inadecuada aplicación de las tasas salariales.
- Como tendencia, no siempre se paga a través de los sistemas de pagos, por los resultados reales obtenidos, sino que se esconde la magnitud de este proceso, dejando reservas productivas para los próximos meses. En ocasiones las empresas, no llegan a la comercialización de sus producciones

y/o servicios, provocando que se incremente la cuenta de inventarios ociosos y de lento movimiento.

- Derivado de lo anterior, las auditorías efectuadas al Ministerio del Trabajo en el mes de marzo del 2017, reconocieron estas insuficiencias en un grupo de empresas del territorio de Cienfuegos. Como tendencias, estas auditorías deberán efectuarse con mayor regularidad al sistema empresarial, en función de que el pago planificado se acerque más a los resultados finales.

Algunas de estas tendencias han sido evidenciadas por especialistas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la provincia de Cienfuegos, en su labor diaria con esta problemática. No obstante, la autora deja el camino abierto para otras tendencias que puedan originarse como resultado del estudio de la política salarial en la nación, y en específico, de todo lo relacionado con la mejoría de los ingresos de los trabajadores cubanos; por lo que se reconoce que no son únicas.

La adecuada planificación y organización de los sistemas de pagos en los centros de trabajo permite alcanzar elevados niveles de productividad, desarrollo e ingresos, esto contribuirá a mejorar las condiciones de vida para los trabajadores que obtienen una baja remuneración. La práctica, ha corroborado que el pago por el trabajo se fue alejando de la idea de premiar los mejores resultados laborales, cuestión que también ha contribuido en cierta medida al desestímulo laboral, ya que no diferencia suficientemente el papel de los diferentes trabajadores en la gestión económica productiva y en los resultados que se obtienen.

Este ha sido uno de los planteamientos más discutidos en el proceso de aprobación del Proyecto de Lineamientos de la Política Económica y Social. El compañero Raúl Castro Ruz, el 18 de diciembre del 2010 en la Asamblea Nacional del Poder Popular reflexionaba sobre esta problemática en aras de brindar solución para un mejor funcionamiento de la distribución con arreglo al trabajo.

En ello se debe tener presente que a medida en que las personas vayan adquiriendo mayores niveles de calificación, aquellos trabajos que se realizan en condiciones menos favorables, son más rechazados; y mientras la actividad a ejecutar incluya un mayor riesgo por parte del trabajador, le deberá corresponder una mayor retribución laboral. (Vila, 2011).

De igual forma se deberá tomar en cuenta la mayor participación de los trabajadores en el conocimiento e instrumentación para lograr la correcta aplicación de los

sistemas de pagos; esto constituye una de las más frecuentes deficiencias en las que incurren las empresas. Elevar los resultados económicos- productivos mediante este mecanismo salarial, es una de las tareas más trascendentales del sistema empresarial cubano.

1.3 Los sistemas de pagos en Empresas en Perfeccionamiento Empresarial.

El perfeccionamiento empresarial forma parte de un proceso continuo para mejorar la gestión de la dirección empresarial y con ello elevar la eficiencia de la economía. La Resolución 9 del 2008 (MTSS) sobre la implementación de los sistemas de pago inicialmente se comenzaron a aplicar solo en empresas en perfeccionamiento empresarial y luego 2 años más tarde se extiende al sistema empresarial cubano. Si bien ese mecanismo contribuyó a elevar los resultados en esas entidades, ellas no están exentas de dificultades en la aplicación de los pagos. Además, también ha existido inconformidades por parte de los trabajadores, y de esa experiencia es que surge posteriormente la Resolución 17 del 2014.

Estudios realizados en el período 2000-2008 evidenciaban que existían deformaciones en el sistema salarial, que implica entre otros argumentos, la mala aplicación del pago por los resultados, y en consecuencia, además, no se aplica de forma adecuada los sistemas de pago, ni se realiza un control sistemático en la evolución y comportamiento de los mismos. (Ministerio de Economía y Planificación, 2010).

Otras insuficiencias detectadas en la implementación de este mecanismo salarial es que no se tienen en cuenta en su concepción las condiciones técnico-materiales-organizativas de la empresa, unidad, taller; no siempre incluyen indicadores sobre los cuales el trabajador pueda actuar; no existe la debida correspondencia entre los sistemas de pagos colectivos, individuales, y a nivel de la empresa; existen organizaciones empresariales que establecen sistemas de pagos uniformes para todas las unidades productivas, sin tener en cuenta las características de cada actividad.

La aún débil gestión en la organización de la producción, en el trabajo y la normación y la insuficiente atención al mejoramiento de las condiciones laborales, son entre otros elementos, deficiencias en el funcionamiento de estas empresas. Continuar este proceso rectificando las dificultades apuntadas es uno de los retos más importantes en materia de empleo.

Estas empresas también adolecen de insuficiencias en la instrumentación de la política laboral y salarial. Entre las dificultades apuntadas se encuentran:

- 1) Con la implementación de nuevos sistemas de pagos y estimulación en las empresas en perfeccionamiento, se han producido diferencias salariales significativas entre sus propios trabajadores y también, en relación con los trabajadores de aquellas entidades que no se encuentran en este proceso. En las primeras, hay que tener presente que el incremento es mayor en trabajadores que cobran horas extras o cuyo sistema de pago es a rendimiento.
- 2) Existen deficiencias en la definición y planificación de los indicadores que vinculan el salario a los resultados.
- 3) La utilización de dispensas salariales hace que en cargos iguales se devenguen salarios distintos. Además, los trabajadores que devengan pagos en CUC y tienen salarios superiores al mínimo, la cuantía a recibir se ha visto reducida.
- 4) Falta de evaluación y control de los resultados en algunas de las entidades enmarcadas en el proceso de perfeccionamiento empresarial. (Vila, 2011).

Una de las transformaciones importantes en la aplicación de formas especiales de pago y estimulación a los trabajadores, se destaca en este período el vinculado fundamentalmente con producciones generadoras de divisas, (sector emergente) o por el cumplimiento y sobrecumplimiento de los planes de producción y servicios prestados. La remuneración adicional puede ser en divisa, moneda nacional o en especie.

En el año 2004, los sistemas de pagos abarcan aproximadamente a 1,5 millones de trabajadores de los que fueron beneficiados algo más de 828 mil con un incremento medio mensual de 70,80 pesos y un gasto total de 703,2 millones de pesos anuales. (Álvarez. Edic. cit., p. 193).

En el primer semestre del 2006, abarca a 835 718 trabajadores de los que resultaron beneficiados más de 620 mil, con una cuantía promedio de 14,8 CUC y un costo real superior a 47 millones de CUC. Además, se continúan aplicando medidas para que los sistemas de estimulación contribuyan a fortalecer la eficiencia, la producción de fondos exportables, la sustitución de importaciones, la disciplina, entre otras.

En el año 2008 el MTSS se da a la tarea de adecuar la Resolución de las empresas en perfeccionamiento para todas las del sector estatal pertenecientes a la economía nacional, que se alinea con los principios generales y de actuación establecidos en

el Decreto 281 del Consejo de Ministros de Agosto del 2007, con el objetivo de garantizar una actividad más eficiente en la gestión económico-productiva.

En estudios más recientes del MTSS (2010) se revela, que en años anteriores no existe uniformidad en la aplicación de estos a nivel empresarial, no obstante se sustenta, que las empresas en perfeccionamiento presenten beneficios, basado en el nivel de organización en la aplicación de estos sistemas; aunque también no están excluidas de dificultades. (MTSS, 2010).

Sin embargo, los trabajadores del sector estatal que se encuentran involucrados en esta forma de gestión de la producción, sin tomar en cuenta el sector mixto o emergente reciben mejores beneficios salariales que el resto de los trabajadores del sector empresarial cubano. En todo este proceso se hace necesaria una correcta implementación de los sistemas de pagos y estimulación. Este componente del sistema salarial es el encargado que cada cual reciba según los resultados finales.

1.4 Comportamiento de las Resoluciones.

La Resolución No 9 del 2008 del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social (MTSS) sobre los sistemas de pagos, presuponía poner en mejores condiciones para aplicar el pago relacionado con la cantidad y calidad en el trabajo y en dependencia de los resultados finales con una mayor autonomía de las empresas estatales como incentivos al trabajo, en la práctica ha resultado una mala aplicación de los mismos, con indicadores no ajustables a las diferentes actividades, lo cual afecta la racionalidad económica y ha traído consigo, resultados adversos, en algunos casos, a los esperados.

Esta fue modificada con el objetivo de aplicar una sola política salarial en el país, la cual coincide con lo expresado en el Decreto No. 281 del Consejo de Ministros (agosto/ 2007). Entre las problemáticas identificadas por los organismos implicados en la implementación de la Resolución 17 del 2014 están las asociadas a la calidad del proceso de planificación y al diseño de los sistemas de pagos por rendimientos que no siempre se acompañaron de todos los elementos, esencialmente los relativos a la formación del salario a nivel de los Organización Superior de Dirección Empresarial (OSDE), Empresas y Unidades Empresariales de Base (UEB), lo que repercutió en que no siempre se identificó el aporte de cada trabajador y en el caso de los salarios de los que integraban las oficinas centrales, no tenían límites, en ocasiones, ganaban más los indirectos que los vinculados directos a la producción.

La Resolución No 6 del 2016 es una continuidad del método de distribución de las riquezas, y constituye una norma que puede estimular el incremento de la productividad del trabajo, los ingresos del movimiento obrero, en el sistema empresarial y disminuir los gastos y los costos. También puede estimular a que los recursos humanos pongan en función del plan las reservas productivas para cumplir con los indicadores y misión que tenga esa entidad.

Esta norma jurídica del MTSS fortalece las facultades a los directivos del sistema empresarial, igualmente está encaminada a lograr una mayor racionalidad en la distribución de las riquezas al dar la posibilidad de recompensar a quien más aporta. La Resolución No.6 ofrece un mayor amparo al trabajador estableciendo como protección el salario escala y no el mínimo de \$225,00 como lo preveía la Resolución No.17/008.

El incremento acelerado de la productividad es condición indispensable para el triunfo del socialismo donde la organización del trabajo tiene un papel relevante por lo que con la adecuada aplicación de las resoluciones partiendo en estas instancias de la modificada generaría elevados niveles de productividad en las empresas siendo este un tema de gran importancia a tratar.

1.5. Correlación salario medio – productividad. Concepto de productividad.

El tema de la productividad ha sido tratado por autores desde hace muchísimos años. De acuerdo al artículo: La Ciencia del Trabajo en la Actualización del Modelo Económico y Social Cubano de Lázaro González Rodríguez la productividad es el indicador que mide la eficiencia de los gastos de trabajo vivo en la producción material.

La Dra. Margarita García Rabelo en su artículo: La productividad del trabajo como objetivo medular del nuevo modelo económico cubano explicó que la productividad se mide como la relación existente entre el nivel de producción alcanzado y los factores de producción utilizados para la producción de bienes o servicios.

Sobre el tema de la elevación de la producción y la productividad, al hablar en el acto de entrega de premios a los obreros más destacados en la producción, Guevara expuso el 22 de junio de 1961: “Debemos concentrar nuestros esfuerzos en el aumento de la producción y la productividad; si importante es ganar la batalla en el campo militar, frente a las agresiones imperialistas, igualmente para la Revolución es ganar la batalla de la producción.” (Guevara, 1961).

Sobre la productividad V.I. Lenin expresó: “En toda revolución socialista, después de haber resuelto el problema de la conquista del poder por el proletariado y a medida que, en lo fundamental, se vaya resolviendo la tarea de la expropiación de los expropiadores y de apastar la resistencia de los mismos, se destaca necesariamente en primer plano la tarea fundamental para la creación de un régimen social superior al capitalismo, a saber: el aumento de la productividad del trabajo y en relación con esto(y para esto) una organización más alta del mismo.” (V.I. Lenin).

Los Lineamientos de la Política Económica y Social aprobados en el VI y el VII Congreso del PCC, como parte de sus prioridades, convocan al aumento de la productividad, como factor imprescindible para elevar los volúmenes de producción de modo eficiente y eficaz, es decir, que también satisfagan necesidades de la población y la sociedad.

La elevación de la productividad del trabajo decide la sustentabilidad del proceso de construcción socialista. Además el incremento de la misma constituye el factor principal para la disminución de todos los gastos y, consecutivamente, para la elevación de la eficiencia de la producción y la creación de fuentes de la acumulación. De esta forma, permite la puesta en práctica de las insuficiencias y aspiraciones como consumidor de los protagonistas del proceso de transformación social. (García, 2011).

Se coincide con lo anterior pues aumentar la productividad debe ser una estrategia fundamental para cualquier empresa ya que permite conseguir ingresos, crecimiento y posicionamiento. Para ello es imprescindible medir y monitorear de forma continua la actividad mediante los indicadores de productividad empresarial.

La conexión que debe existir entre el salario y la productividad es obligatoria, constituye una ley de todo régimen económico-social. Si se hace necesario incrementar la productividad del trabajo para proceder después a incrementos salariales o viceversa; el primer argumento siempre ha constituido parte de las proyecciones en la política económica de la nación. Para que la correlación salario medio-productividad sea la apropiada, debe existir una integración orgánica entre la política salarial y los sistemas de gestión implementados en la producción y los servicios.

La correlación salario medio-productividad en la primera década del presente siglo se muestra desfavorable, lo que significa que se distribuyó más de lo que se produjo e invita a revertir la situación existente. En el 2001 se frenó el crecimiento de este indicador y comenzó a decrecer en el año 2002, en lo fundamental, por el incremento del Índice de Precios al Consumidor (IPC) y una devaluación de la moneda que afectó los ingresos reales de los trabajadores; comportamiento que siguió teniendo variaciones negativas y apuntaron hacia el desestímulo al trabajo, los problemas de indisciplina laboral, la falta de condiciones para el incremento de la productividad.

En el 2009 se planteó que el salario medio mensual crece un 2,9% y la productividad del trabajo decreció en un 1,1%. La razón verdadera de la productividad está en la economía real, productora de los bienes materiales indispensables para la sociedad. Para el año 2010 la correlación se mostró también desfavorable, al alcanzarse un crecimiento del salario medio de 4,4% y una productividad del trabajo del 4,2%; sin embargo, se acercan más, lo que experimenta un cierto equilibrio entre estos indicadores. (Vila, 2011.)

Cienfuegos de forma general según el Informe a la comisión económica cierre diciembre de 2016 en la categoría de empleo y salario del MTSS tiene un impacto positivo en la relación salario medio/productividad, comparando igual período con el año anterior, pues mientras el salario medio se mueve con una tendencia al incremento de 1,1237, la productividad se mueve 1.2368, mostrando el salario medio un crecimiento inferior a la productividad del trabajo.

Teniendo presente el papel del salario en la calidad de vida, y particularmente en la calidad de vida laboral, así como su influencia en el incremento de la producción y el desarrollo de los servicios, el aumento de la calificación de la población, la eficiencia del trabajo y especialmente de la productividad, su organización debe tener como principio rector, el pago por la calidad y cantidad del trabajo y, consecuentemente, que a trabajo igual, salario igual. (González, 2002).

Los factores que influyen en el crecimiento de la productividad del trabajo son los siguientes:

1. Elevación del nivel técnico de la producción que incluye:
 - Instalación de medios técnicos más desarrollados

- La sustitución o modernización de equipos depreciados moral o físicamente.
2. Perfeccionamiento de la dirección, organización de la producción y el trabajo incluye:
- Perfeccionamiento de la dirección de la producción que se refiere en primer lugar al personal de dirección que se ahorra en las nuevas tareas estructurales de dirección de la producción.
 - Perfeccionamiento de la organización del trabajo y los salarios, que deberá tener en cuenta todas las medidas encaminadas a mejorar el aprovechamiento de la jornada laboral, al cumplimiento de las normas, a la organización de las brigadas, a la aplicación de las nuevas formas de pago
3. Variación del volumen y la estructura de la producción: En este se reflejará como principal elemento:
- Variación de los volúmenes de producción y de su estructura, a través de los gastos de trabajo en que se incurre para su elaboración y la variación de la estructura de producción en los niveles agregados, o sea disminución de los niveles de materias primas y materiales, servicios prestados, etc.

Por tanto el análisis de las reservas de productividad y la elaboración del plan de medidas técnicas organizativas, constituyen el punto de partida y la base para argumentar el plan de incremento de productividad de manera objetiva. (MTSS, Cienfuegos).

Conclusiones Parciales del Capítulo I

- De los conceptos aportados por los investigadores se comprende que la ley de la distribución con arreglo al trabajo actúa limitadamente, debido a la existencia de diferentes factores como el bajo nivel de desarrollo de las fuerzas productivas; así como el trabajo no se ha convertido en la primera necesidad vital. Por ello diversos investigadores contemporáneos sobre el tema coinciden en la necesidad de buscar nuevas vías y mecanismos que conlleven a un mayor estímulo laboral en el proceso de transición socialista.
- Constituye un gran reto y de considerable importancia que los salarios de los trabajadores estén en proporción con los sistemas de pagos aplicados ya que

con un adecuado funcionamiento de estos; y a partir de la correcta utilización y aplicación de la resolución 6 modificada/2016, contribuiría de manera significativa al alcance de elevados niveles de productividad y eficiencia en las empresas.

- La aplicación de sistemas de pagos bien concebidos coadyuvarán a que los trabajadores se sientan bien estimulados y sientan compromiso social con la labor que realizan y con la entidad; aportando ingresos a la empresa, y a la vez, satisfaciendo su consumo personal y familiar. Como parte del sistema salarial, los sistemas de pagos aplicados, deberán ser perfeccionados en función de que la distribución mediante el aporte laboral, como principio económico rector de las relaciones de distribución cumpla su objetivo.

CAPÍTULO II DIAGNÓSTICO Y RESULTADOS DE LA EMPRESA PROVINCIAL DE ACUEDUCTO Y ALCANTARILLADO

Este capítulo tiene su eje central en la Empresa Provincial de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos donde se realiza una caracterización de la empresa, se tiene en cuenta su misión, visión y objeto social. Además se realiza el diagnóstico de la situación actual de los sistemas de pagos en la empresa objeto de estudio y se aplican los instrumentos para ello. También se analizan los indicadores de la empresa y, dentro de ellos, la importancia de la productividad para el adecuado funcionamiento de la distribución con arreglo al trabajo.

2.1 Caracterización de la empresa.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos (EAAC) surge con el objetivo de brindar servicios de acueducto y alcantarillado a toda la Provincia, efectuar el tratamiento de aguas y residuales así como garantizar el mantenimiento de la infraestructura técnica. La misma cuenta con personalidad jurídica independiente y patrimonio propio, desde su creación, el 16 de abril de 2001, siendo una Empresa en Perfeccionamiento Empresarial, por Resolución No. 284 de este propio año. Se encuentra ubicada en Calle 37 No. 5003, e/ 50 y 52, municipio de Cienfuegos.

El territorio de la Provincia de Cienfuegos posee una extensión territorial de 4179.7 km². Limita al oeste con la Provincia de Matanzas, al este con la Provincia de Sancti Spíritus, al norte con la Provincia de Villa Clara y al sur con el Mar Caribe.

La actividad socioeconómica del territorio ha experimentado desde el triunfo de la Revolución un desarrollo significativo por la gran concentración de industrias que abarcan casi todas las ramas de la economía, muchas de ellas con producciones de carácter nacional así como, un desarrollo poblacional y turístico creciente.

La población se estima en 40 8824 habitantes, está geográficamente dividida en 8 municipios y 69 consejos populares, la población servida con acueducto es 3 02226 y se benefician del servicio de alcantarillado 1 50317. Para garantizar estos servicios cuenta con 1073 Km. redes de acueducto, 154.9 Km de redes de alcantarillado y drenaje pluvial y 138.7 Km de conductoras.

La Entidad cuenta con 8 plantas potabilizadoras desde 50 hasta 1200 lts /seg. Existen 128 acueductos de los cuales 26 son por gravedad, 117 estaciones de bombeo de acueducto y 11 de residuales, 34 tanques distribuidores de agua con una

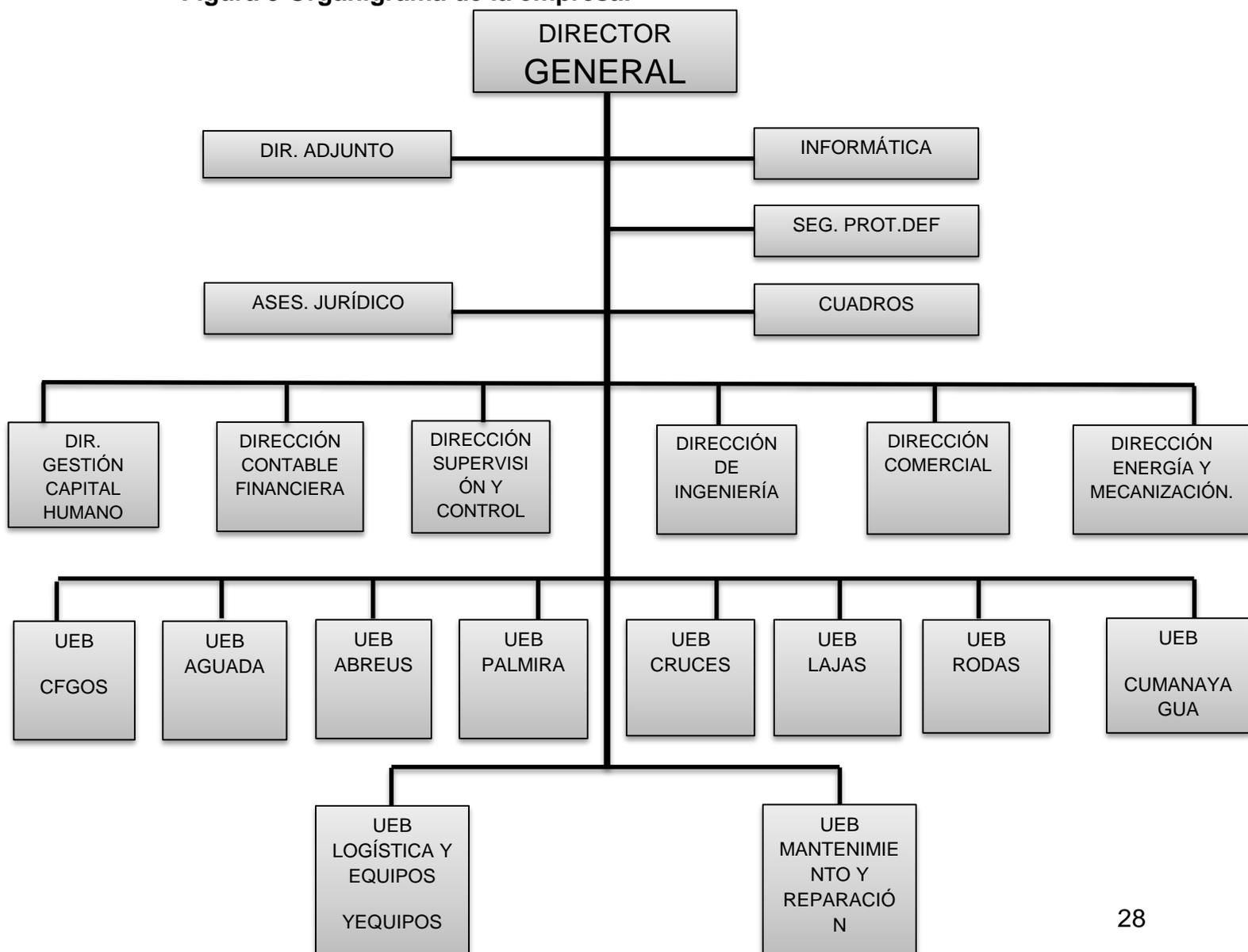
capacidad de 50 900 m³, 17 lagunas de oxidación, con 35 472 fosas, equipos instalados 137 de acueducto y 16 de alcantarillado, 119 equipos Hipocloradores y 16 de cloradores.

Las fuentes de ingreso de la empresa la conforman en el sector estatal 3078 clientes de ellos 1524 metrados y el resto tarifado. El sector residencial cuenta con 25 0302 clientes contratados y facturados 23 8176 que conforman un potencial de ingresos que asciende a 273 163.50 MP.

En el sector residencial existen 9 066 núcleos sin metrar y metrados 1 185 núcleos. Este potencial ha crecido en este año por el cambio de tarifa en el sector estatal, el metraje paulatinamente de los clientes del sector estatal, los gastos más significativos están dados por los portadores energéticos y el salario que representan 5775.9 MP.

La siguiente figura muestra el organigrama de la empresa:

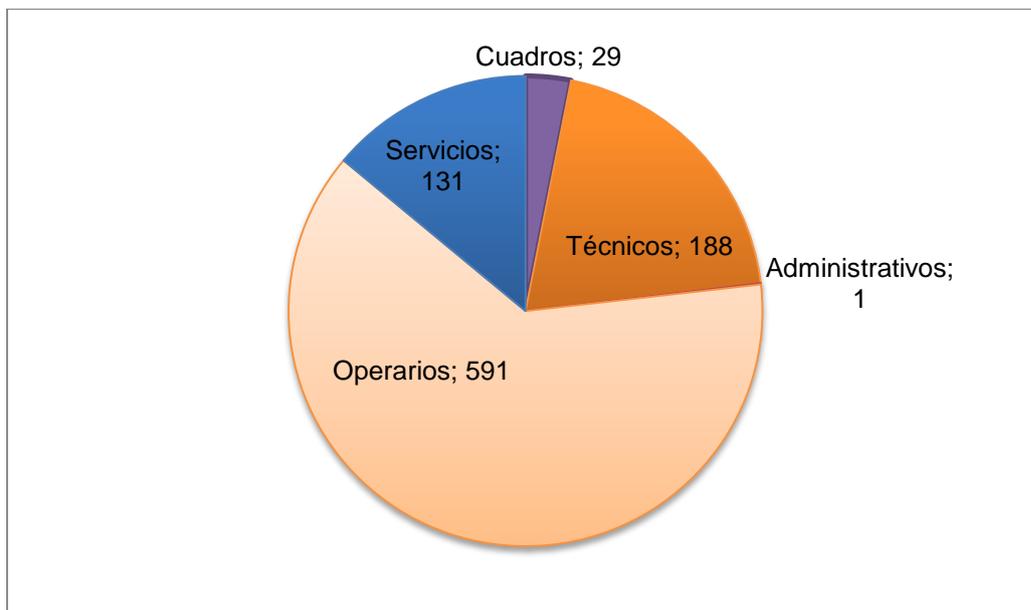
Figura 3 Organigrama de la empresa.



Fuente: Elaboración propia a partir información dada por la EAA.

La empresa para el desarrollo de sus funciones cuenta con un total de 940 trabajadores. A continuación se muestra en la figura 4 su distribución por categoría ocupacional.

Figura 4 Distribución de los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos por categoría ocupacional.



Fuente: Elaboración propia a partir de información dada por la EAA.

De ellos 265 son mujeres de las Unidades Empresariales de Base, la de mayor nivel es la de Cienfuegos por el alto desarrollo industrial y de los servicios, donde la población servida con acueducto es del 93,4% y el 65% recibe el servicio de alcantarillado.

Su misión consiste en : Satisfacer las necesidades de acueducto y alcantarillado actual y prospectivo a todas las instalaciones de la provincia de Cienfuegos, tanto del sector empresarial como residencial velando por el uso racional de los recursos hidráulicos y las reservas naturales contra la contaminación, se cuenta para ello con una política de la calidad donde la participación del personal en el proceso de dirección y los valores éticos y morales constituyen la máxima garantía para el cumplimiento de este empeño garantizando por ende la satisfacción de todos nuestros clientes.

La visión de esta empresa se manifiesta en que: cubrirá toda la demanda de acueducto y alcantarillado de la ciudad, municipios y los poblados de nuestra región, es una organización con un alto nivel de profesionalidad, se propone brindar un

servicio con la calidad que exigen nuestros clientes, cuenta con la automatización necesaria para realizar todas las operaciones de forma ininterrumpida, así como, las brigadas de mantenimiento completamente equipadas. El personal es altamente calificado, tiene experiencia en la actividad y se siente comprometido con los objetivos de trabajo, lo que hace que el acueducto mantenga altos niveles de eficiencia.

La Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos tiene como objeto empresarial:

- Brindar servicios de abastecimientos de agua y de evacuación de residuales líquidos al sistema del Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos en moneda nacional y a otras entidades en moneda nacional y divisa y a la población en moneda nacional.
- Ofrecer servicios de evacuación de aguas al sistema del Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos en moneda nacional y a otras entidades en moneda nacional y divisa.
- Ofrecer servicios al sistema del Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos en moneda nacional y a otras entidades en moneda nacional y divisa y a la población en moneda nacional, consistentes en:
- Desobstrucción y limpieza de sistemas de acueducto, alcantarillado y drenaje pluvial.
- Limpieza de tanques sépticos, fosas y otros sistemas de tratamiento de residuales líquidos.
- Montaje, reparación y mantenimiento de redes técnicas, equipos de bombeo, de medición y de proceso de tratamiento.
- Abasto de agua mediante carros cisternas.
- Instalaciones para acueducto, alcantarillado y drenaje pluvial.
- Trabajos y análisis de laboratorio para indicadores de agua y aguas residuales, solo en moneda nacional.
- Servicios técnicos afines a la actividad de acueducto y alcantarillado, solo en moneda nacional
- Asesoría, consultoría y asistencia técnica para la compra de equipos hidráulicos, tuberías y tecnologías para esta actividad, solo en moneda nacional.

2.2 Proyección metodológica de los instrumentos

En la proyección metodológica se hace una combinación de la metodología cualitativa y cuantitativa donde se hace uso de los métodos teóricos y empíricos.

La metodología cualitativa es una vía de investigar sin mediciones numéricas, tomando encuestas, entrevistas, descripciones, puntos de vista de los investigadores. Se llaman holísticos porque a su modo de ver las cosas las aprecian en su totalidad, como un todo, sin reducirlos a sus partes integrantes. Con herramientas cualitativas intentan afinar las preguntas de investigación. En este enfoque se pueden desarrollar las preguntas de investigación a lo largo de todo el proceso, antes, durante y después. El proceso es más dinámico mediante la interpretación de los hechos, su alcance es más bien el de entender las variables que intervienen en el proceso más que medirlas y acotarlas. Este enfoque es más bien utilizado en procesos sociales.

La investigación cuantitativa es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre variables. La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante técnicas como la observación participante y las entrevistas no estructuradas.

La diferencia fundamental entre ambas metodologías se debe a que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, su estructura dinámica. La investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede.

Esta investigación contiene ambos enfoques cualitativos y cuantitativos pues los instrumentos utilizados contienen preguntas de argumentación y preguntas numéricas o sea con respuestas simples de señalar o marcar. Los métodos teóricos permitieron explicar los hechos e interpretar los datos empíricos utilizados.

Dentro de ellos se emplearon:

1. Analítico-sintético: permitió el conocimiento del estado actual de la temática a investigar, utilizándolos en el estudio de fuentes bibliográficas, en el procesamiento

de los fundamentos científicos existentes y de las disímiles apreciaciones de autores consultados.

2. Inductivo-deductivo: para arribar a conclusiones generales o parciales a partir de las relaciones que se establecen en el proceso objeto de estudio y trazar pautas a seguir.

3. Tránsito de lo abstracto a lo concreto: se utilizó para el análisis de documentos y contenidos de fuentes de información actualizada relacionada con el tema de investigación.

Los métodos empíricos revelaron las características del objeto de estudio. De igual forma permitieron la construcción de la propuesta de vías dirigida a la mejora de la aplicación de los sistemas de pagos en la EAA de Cienfuegos.

Dentro de los empíricos utilizados para la recogida de información se utilizó el análisis de documentos, la entrevista, la encuesta y el método estadístico SPSS.

Análisis documental: La recopilación y análisis de documentos es una técnica que ahorra esfuerzos y rentabiliza el trabajo, además de indicar situaciones y hechos por estudiar. No se trata solo de reunir y recopilar documentos, sino de analizarlos y hacer una valoración de ellos. Así pues los datos se seleccionaron en función de los objetivos propuestos y de lo que se quiere investigar.

La encuesta: Es una técnica cualitativa que consiste en una investigación realizada sobre una muestra de sujetos, representativa de un colectivo más amplio que se lleva a cabo en el contexto de la vida cotidiana, utilizando procedimientos estandarizados de interrogación con el fin de conseguir mediciones cuantitativas de características objetivas y subjetivas de la población. Su principal ventaja frente a otras técnicas es su versatilidad o capacidad para recoger datos sobre una amplia gama de necesidades de información.

La entrevista: Es la comunicación verbal entre dos o más personas con el objetivo de obtener información acerca de determinadas cuestiones. Esta constituye el elemento básico para la obtención de información en el proceso de análisis y diseño de sistemas de gestión, realizándose a distintos niveles de dirección en la entidad donde se hace el estudio, por lo que el tipo de entrevista, su contenido y la forma de realizarla estarán en función del nivel de dirección o de decisión de las distintas personas entrevistadas.

Método estadístico SPSS: Es uno de los programas estadísticos más conocidos teniendo en cuenta su capacidad para trabajar con grandes bases de datos y un

sencillo interface para la mayoría de los análisis. Muchas de las funciones personalizadas son especialmente útiles para el análisis de encuestas y estudios de mercado. Los datos se pueden introducir directamente en SPSS o importar desde diferentes orígenes. En esta investigación se utiliza para la validación y evaluación de los resultados de los instrumentos aplicados.

Criterio de especialistas: Se basa en la opinión de personas que tienen conocimiento en determinado tema, que son reconocidas por otros como expertos cualificados en éste los cuales pueden dar información, evidencia, juicios y valoraciones.

Población: La población de la investigación lo conforman 940 trabajadores pertenecientes a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.

Muestra: La muestra quedó constituida por 86 trabajadores y funcionarios (Ver Anexo 5) pertenecientes a las Unidades Empresariales de Base de los municipios.

2.3 Valoración de la aplicación de los instrumentos y sus resultados.

A continuación se expone la información obtenida con la aplicación de los instrumentos utilizados. De las 86 encuestas aplicadas, 70 de ellas fueron a los trabajadores de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos (EAAC) con el objetivo de conocer sus criterios en cuanto a su satisfacción acerca de la implantación de los sistemas de pagos en el sistema empresarial (Ver anexo 1) las cuales arrojaron los siguientes resultados:

En lo relacionado a si conocen los sistemas de pagos que se aplican en la empresa todos coinciden de manera afirmativa, lo que representa el 100% de los encuestados (Ver Anexo 9).

En cuanto a los sistemas de pagos implementados en la empresa 27 de los encuestados consideran que si están bien concebidos y 43 de ellos opinan que no, lo que representa el 38,6% y 61,4% respectivamente (Ver Anexo 10). Esta opinión negativa de la mayoría de los trabajadores que fueron encuestados revela sus inconformidades y además verifica las deformaciones existentes en el sistema salarial, que implica entre otros argumentos, la mala aplicación de los sistemas de pagos.

Con respecto a si los encuestados participan en la concepción de los sistemas de pagos el 25,7% considera que sí. Igualmente el otro 25,7% opina que a veces tienen en cuenta sus criterios y el 48,6% restante afirma que nunca participan en la concepción de los sistemas de pagos (Ver Anexo 11). Esto significa que la mayoría de los trabajadores tienen gran insatisfacción lo que forma parte de un criterio generalizado.

En relación a la motivación de los trabajadores tomando en cuenta los sistemas de pagos aplicados, 12 de los encuestados que representa el 17,1% considera que si se sienten motivados. Además 28 trabajadores que representa el 40% y 30 que representa el 42,9% opinan que en ocasiones y nunca respectivamente se sienten motivados, lo que se debe generalmente a que el salario no se corresponde con la actividad que los trabajadores realizan (Ver Anexo 12).

En cuanto a la participación de los trabajadores en reuniones, el 12,9% de los encuestados opina que sí, el 24,3% opina que no, el 32,9% opina que a veces y el 30% restante opina que nunca. Lo que permite inferir que la mayor parte de los trabajadores asisten muy pocas veces a reuniones donde se efectúan análisis en relación con los sistemas de pagos diseñados (Ver Anexo 13).

En la encuesta aplicada a los trabajadores de la EAA, 5 que representa el 7,1% refirió que los sistemas de pagos siempre han sido modificados tomando en cuenta sus criterios. Asimismo 37 encuestados que representa el 52,9% opina que a veces y 28 trabajadores que representa el 40% considera que nunca (Ver Anexo 14). Esto corrobora el descontento y desmotivación de los trabajadores e influye negativamente en su capacidad productiva.

Es de criterio prácticamente generalizado la falta de conocimiento de los trabajadores de las resoluciones referidas a los sistemas de pagos, ya que el 8% considera que las conoce mucho, el 58,6% considera que algo y el 32,9% considera que conoce muy poco las resoluciones que se refieren a los sistemas de pagos (Ver Anexo 15).

El 20% de los encuestados opina que desde la aplicación de los sistemas de pagos si ha obtenido resultados positivos y el 80% restante lo considera negativamente (Ver Anexo 16). Una de las principales causas que opinaron los trabajadores que

pueden estar influyendo en este resultado se debe al incumplimiento de la empresa en los indicadores económicos. Esto reafirma el problema principal de la presente investigación.

Además de las encuestas aplicadas, en el sondeo de opinión con los trabajadores (son espontáneas) estos corroboraron sus insatisfacciones respecto a los sistemas de pagos aplicados en la entidad. Algunas de sus opiniones son similares a las que a continuación se relacionan:

"...aumentar mi salario".

"Que el salario que me paguen se corresponda con la actividad que realizo".

"...salir de la cuarentena y aumentar mi salario".

"Desde que estoy trabajando aquí, no he tenido ningún estímulo que permita motivarme".

"... los que estamos abajo somos los perjudicados".

"De que sirve que me esfuerce en venir temprano todos los días".

"...los sistemas de pagos en esta empresa son una basura".

"...hemos cumplido con todos los indicadores y de pago nada".

Las restantes 16 encuestas fueron aplicadas a los funcionarios de la EAA y departamento de recursos humanos de las UEB, con el propósito de perfeccionar la aplicación de los sistemas de pagos implementados en la empresa donde ellos ejercen un papel fundamental tanto en su concepción como en su puesta en práctica (Ver Anexo 2). Las mismas dieron los siguientes resultados:

La interrogante referida a si tienen en cuenta para la concepción y aplicación de los sistemas de pagos las resoluciones estipuladas por el MTSS el 50% de los funcionarios encuestados opinan que siempre, el 25% opina que casi siempre y el 25% restante opina que nunca (Ver Anexo 17).

De los encuestados 6 que representa el 37,5% consideran de forma positiva que los sistemas de pago implementados en la empresa están bien concebidos y 10 que representa el 62,5% consideran que no están bien concebidos (Ver Anexo 18). De manera general lo que opinaron negativamente opinan que estos vienen del nivel central y que por tanto no satisfacen sus intereses.

Entre las principales vías que utilizan los funcionarios encuestados para discutir con los trabajadores la implantación de los sistemas de pagos están las reuniones del sindicato y las asambleas representando estas el 87,5% y 12,5% de los encuestados respectivamente (Ver Anexo 19).

El 37,5% de los encuestados considera que los sistemas de pagos que tienen implantados en la empresa si producen resultados económicos-productivos relevantes para la entidad y el 62,5% considera que no (Ver Anexo 20).

En lo relacionado a si los trabajadores se sienten estimulados con los beneficios obtenidos 5 de los funcionarios encuestados que representa el 31,3% consideran que Medianamente estimulados y 11 que representa el 68,8% consideran que los trabajadores se sienten pocos estimulados (Ver Anexo 21).

Al valorar si los sistemas de pagos aplicados se encuentran acorde a los tipos de actividades que existen en la empresa el 25% lo considera afirmativo y el 75% opina que en ocasiones (Ver Anexo 22).

De los encuestados el 6,3% considera que los especialistas que tiene la empresa están capacitados para la elaboración de los sistemas de pagos, el 31,3% opina que medianamente. El 37,5% considera que los especialistas están poco capacitados por lo que este constituye el por ciento más elevado y el 25% opina que no reciben capacitación (Ver Anexo 23).

Según los funcionarios encuestados el 62,5% opinan que el chequeo de los sistemas de pagos implementados en la empresa se realiza mensualmente y el 37,5% restante es del criterio que nunca se realiza este chequeo (Ver Anexo 24).

Lo anterior confirma que aún existen incongruencias e insuficiencias en la correcta aplicación de los sistemas de pagos. Todo ello provoca que los trabajadores pierdan interés y motivación en la labor que realizan y esto origina que fluctúen hacia otros centros de trabajos con mejor retribución salarial.

Se realizaron además 9 entrevistas a especialistas del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social con el objetivo de conocer sus criterios como parte de su experiencia en esta labor acerca de los sistemas de pagos que se implementan en el sector empresarial y que necesitan ser perfeccionados para que el hombre reciba acorde a lo aportado laboralmente. (Ver anexo 3 y 4). Estas arrojaron lo siguiente:

En relación a su conocimiento sobre la metodología para la aplicación de los sistemas de pagos en las empresas, o sea, resoluciones, normas y leyes todos los especialistas coinciden que si tienen dominio de la misma.

Los especialistas entrevistados concuerdan en plantear que si reciben capacitación de las instancias superiores para la orientación a las empresas sobre la elaboración de los sistemas de pagos.

En lo relacionado a si capacitan a las empresas en cómo elaborar esa forma de retribución a los trabajadores 3 especialistas afirman que siempre la realizan y 6 de ellos opinan que instruyen a las entidades solamente cuando lo requiere.

Respecto a la frecuencia con que chequean la elaboración de los sistemas de pagos por parte de las empresas 4 especialistas manifiestan realizar esta tarea una vez al año y los 5 restantes opinan que cuando se elabora.

En cuanto a la preparación que deben tener los especialistas de recursos humanos para asumir esa tarea 5 de los entrevistados consideran que no siempre están preparados, además 3 especialistas concuerdan que les falta preparación.

Uno de ellos dijo: " los especialistas de recursos humanos no están preparados para asumir esa tarea pues no tienen conocimiento de cuál es su función en la empresa."

Respecto a las vías que utilizan para conocer si los sistemas de pagos están bien implementados por parte de la entidad estos los enumeraron en orden de importancia de la siguiente manera:

De los especialistas entrevistados 5 de ellos coincidieron que primeramente analizan detenidamente el reglamento de los sistemas de pagos aprobados por el director de la empresa pues entre los principales objetivos a alcanzar se encuentran incentivar el incremento de la productividad, además de contribuir al cumplimiento del objeto social y que el salario se corresponda con los resultados obtenidos. Luego acuden a la revisión de los estados financieros.

Un especialista dijo lo siguiente: "Primero es necesario realizar visitas en controles, después hacer una observación minuciosa de los resultados de la entidad, así como realizar seminarios e intercambios con los trabajadores y después aplicar encuestas tanto a los trabajadores de la empresa como a los directivos de la misma".

Los demás refieren que para conocer si los sistemas de pagos están bien implementados ven primero la información estadística, después realizan visita a las empresas y tienen encuentros con los trabajadores además del despacho con los consejos de dirección y por último aplican encuestas a los trabajadores.

Respecto a las vías que utilizan los especialistas para conocer los niveles de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores con la implementación de los sistemas de pagos todos coincidieron en las entrevistas y encuestas a los trabajadores, 2 de ellos a través de la información que rinde la empresa. De igual forma todos concordaron en que las reuniones o intercambios con los trabajadores son muy importantes para saber cómo se sienten estos. Asimismo un especialista dijo que existen otras vías por ejemplo el libro de quejas y/o reclamaciones que tiene la entidad.

En relación a las mayores dificultades en que incurren las empresas en el proceso de elaboración e implantación de los sistemas de pagos los entrevistados refieren entre sus opiniones:

“No lo vinculan al proceso de elaboración del plan de la economía”.

“Poca participación a los trabajadores”.

“Uso irracional de la fuerza de trabajo”.

“Dificultades en el momento de desagregar el plan”.

“Falta de calidad de las producciones y mala disciplina administrativas”.

“No se aprecia una distribución por el aporte individual y de acuerdo a los resultados del trabajo”.

“Falta de vinculación en los dos sistemas de los trabajadores vinculados a la producción y los servicios, fundamentalmente los que se encuentran a destajo”.

“Mala aplicación de los sistemas a destajo pues en el momento de evaluar se aprecia que no se tratan de destajos”.

“Mal diseño y aplicación de tasas salariales así como la aplicación de normas obsoletas”.

“Poca participación del sindicato en el diseño, aplicación y evaluación de los sistemas de pagos”.

“De igual forma no se aprecia una evaluación integral de los sistemas de pago en los consejos de dirección y su impacto en los indicadores”.

“Falta de preparación de las personas que están al frente de los procesos (dirigentes, cuadros); así como especialistas que están en los procesos de la actividad de recursos humanos y economía, principalmente los directores”.

“Falta de perspectiva, de visión y de pertenencia”.

“No interiorizan el proceso y los cambios del modelo económico de los lineamientos y los objetivos que persigue el país”.

“No existencia de estudios de organización del trabajo que garanticen el uso racional de la fuerza de trabajo”.

Es criterio generalizado de los especialistas al opinar que realizan trimestralmente la evaluación de los sistemas de pagos y su impacto en los indicadores de la empresa en la eficiencia económica.

La autora del trabajo concuerda con todo lo expresado por los especialistas del Ministerio del Trabajo y la Seguridad Social en la entrevista realizada, ya que en general en las empresas se puede observar una inadecuada aplicación de los sistemas de pagos y entre sus causas se encuentra la presencia de una planificación deficiente.

2.4 Influencia de los sistemas de pagos en los indicadores fundamentales de la empresa

La Empresa Acueducto y Alcantarillado (EAA) tiene 7 sistemas a destajo, con 231 de trabajadores abarcados; pagando acumulado en el período un total de 881.4 MP y 1 sistema por resultado, con 709 trabajadores; pagando acumulado un total de 339.2 MP. Además se beneficiaron 703 trabajadores que representa el 99.27% de los abarcados en el sistema, pagando una cuantía media por trabajador mensual de 204.92 pesos; en 2.42 meses aproximadamente.

Asimismo en el sistema de pago a destajo se beneficiaron el 100% de los trabajadores abarcados; de ellos, 59 trabajadores cobraron del 100 al 130 %, lo que representa el 25,55 %; 135 fueron el beneficiaron a más de 130 y hasta 150 %, representando el 58,87 % y 37 de ellos cobraron a más de 150 %(MTSS, 2017), lo que representa el 15,58 %.(Ver anexo 8).

Según criterios de especialistas del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social entre los indicadores para medir los sistemas de pagos se encuentra la disminución de inventarios basándose en cómo repercute en la aplicación de los sistemas de pagos el crecimiento de los inventarios, lo que propicia una reducción de las ventas y provoca incidencias negativas pues los trabajadores cobran sin tener respaldo económico productivo. Por lo tanto se enmascara la productividad del trabajo y falsifica los resultados de la empresa. Esto redundando en sus resultados y en el logro de la eficiencia.

2.4.1 Importancia de la productividad para el adecuado funcionamiento de la distribución con arreglo al trabajo.

Para alcanzar el aumento de la productividad en las empresas existen mecanismos esenciales que se deben tener en cuenta entre los que se encuentran la remuneración, el estímulo moral y el estímulo material. Dentro de ellos la inadecuada aplicación de los sistemas de pagos forma parte de uno de los elementos que influye en que se logre este indicador.

Según informe del MTSS comparando el período de diciembre de 2015 y diciembre de 2016 (Ver Anexo 7) el salario medio muestra un crecimiento inferior al de la productividad del trabajo, en los siguientes organismos: MINCIN 1.1435, MINCOM 1.1169 y CAP 1.1001. Esto indica que existe una dinámica desfavorable de la productividad con relación al salario medio.

Al cierre de diciembre disminuyen la productividad del trabajo y además disminuyen el salario medio con relación al plan los siguientes organismos: Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INRH), Ministerio de la Construcción (MICONS), Ministerio de Transporte (MITRANS) y la Empresa Azucarera (AZCUBA). (Ver Anexo 7)

Aunque a nivel nacional la productividad se considera deficiente, en la provincia de Cienfuegos ésta tiene resultados positivos o sea, existe marcada productividad del trabajo. Esto se evidencia en la relación salario medio productividad, que según el boletín informativo al cierre de marzo de 2017 del MTSS la provincia de forma general tiene un impacto positivo comparando igual período con el año anterior, pues mientras el salario medio se mueve con una tendencia al incremento de 1.1582, la productividad se mueve 1.2859, mostrando el salario medio un crecimiento inferior a la productividad del trabajo.

Por lo tanto el incremento de la productividad del trabajo es imprescindible para que la distribución con arreglo al trabajo cumpla su cometido. Asimismo implantar indicadores técnico organizativos científicamente determinados, el rescate de las normas en la medición de las labores y sus resultados, la correcta aplicación de la escala de complejidad, deben contribuir a la elevación de los ritmos de productividad, a la disciplina laboral y a la evolución de la conciencia en la importancia estratégica que tiene para la nación el trabajo como actividad creadora y su incidencia en la elevación del nivel de vida de la población. De igual forma constituye la fuente inagotable e ilimitada para el aumento de la producción de los

bienes y servicios que se requieren para satisfacer las necesidades de la población, razón por la cual el análisis de las vías para el aumento de la productividad es objetivo primordial del sistema empresarial.

Conclusiones parciales del capítulo II

A partir de la utilización de los instrumentos aplicados para la recogida de información se pudo constatar:

- ❖ Resulta necesario diseñar una propuesta de vías como herramienta indispensable y urgente dirigida a la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos para la mejora de la aplicación de los sistemas de pagos.

- ❖ El paradigma cualitativo de la investigación científica con sus métodos y técnica de recogida de información permitió argumentar el estudio y realizar la propuesta de vías que le da solución a la problemática planteada.

CAPÍTULO III PROPUESTA DE VÍAS PARA EL MEJORAMIENTO DE LA APLICACIÓN DE LOS SISTEMAS DE PAGOS EN LA EAAC

En este capítulo se fundamenta la propuesta desde varias dimensiones o sea desde el punto de vista filosófico, económico, sociológico, pedagógico y psicológico. Además se presentan las principales características y principios de la propuesta o sea, qué distinguen una propuesta de otra así como las acciones contentivas de la misma. Luego se realiza la validación de la propuesta por criterios de varios especialistas que le darán aplicabilidad, confiabilidad y viabilidad. Por último se realiza la conformación de la propuesta de mejora continua en la empresa provincial de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.

3.1 Fundamentos de la propuesta de vías.

Para la organización de las acciones propuestas se tuvieron en cuenta las precisiones siguientes:

- ✓ Las entrevistas con especialistas de la Provincia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que atienden esta actividad.
- ✓ Las condiciones objetivas de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos, su situación respecto a la implementación de los sistemas de pagos, el criterio de los trabajadores, etc.
- ✓ Los resultados económicos productivos de la empresa en el período de estudio a partir del establecimiento de los sistemas de pagos y el grado de motivación de trabajadores y directivos.
- ✓ Información emitida por el departamento de recursos humanos de la empresa y la práctica laboral efectuada del año 2016, con lo cual se corroboró los problemas existentes, y por tanto, el problema de investigación que actualmente se analiza.
- ✓ Los informes emitidos del MTSS sobre el control a las empresas del comportamiento de los sistemas de pagos, tales como el resumen de la información del IV Trimestre de 2015 y del 2016 de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado, informe sobre evaluación detallada de los resultados de cada actividad desarrollada en el I Trimestre de 2017 del Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos (INRH) y dentro de este la EAA, y documento para la preparación de dirigentes administrativos en materia de productividad, organización del trabajo, sistema de pago y evaluación del desempeño.

A partir de las insuficiencias detectadas expuestas anteriormente se justifica la propuesta de vías, la que está basada en referentes filosóficos, sociológicos, económicos, pedagógicos y psicológicos:

Filosóficos: Toma los principios básicos de la dialéctica materialista, parte de la objetividad, la concordancia con la naturaleza objetiva de los procesos que intervienen con su conexión y movimiento, asume el conocimiento de lo inferior a lo superior y de lo simple a lo complejo en línea progresiva, indicando el desarrollo, está orientado a lograr una correcta aplicación de los sistemas de pagos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.

Sociológicos: Parte del estudio de asociaciones sociales que los humanos forman, el conocimiento de las relaciones que establecen y sus vínculos de interacción en la consecución de determinados objetivos sociales, en condiciones concretas de espacio y tiempo. Al poder destacar los elementos de que se componen situaciones complejas, facilita la planeación o evaluación certera sobre la base de las interpretaciones realizadas.

Económico: Parte del estudio de las resoluciones que rectorean el comportamiento de los sistemas de pagos y su incidencia en la obtención de determinados indicadores, así como su afectación en la producción y en los niveles de eficiencia de la Empresa objeto de estudio. También el estudio de los sistemas de pago y su comportamiento provocan un impacto positivo o negativo en los trabajadores y su familia.

Pedagógicos: Se necesita partir de estos requerimientos por la necesidad de capacitar a directivos, especialistas de recursos humanos en los aspectos relacionados con los sistemas de pagos y la implementación de nuevas orientaciones tanto a nivel empresarial, Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos, así como el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social tanto a nivel de municipio, provincia y nación, dejando las pautas metodológicas a seguir. Se requiere que la capacitación sea de manera sistemática, al menos por los organismos municipales encargados que la actividad realizada sea efectiva.

Psicológicos: Permite explicar las complejidades del comportamiento humano mediante el estudio de los procesos motivacionales. Aspira a un enriquecimiento actitudinal mediante el reforzamiento de los motivos hacia la tarea que desempeñan.

Se muestra a través del comportamiento de los trabajadores en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos, de sus niveles motivacionales hacia el trabajo, de sus relaciones no solo con los directivos de la UEB, sino también de la Empresa Provincial.

3.2 Características de la propuesta de vías.

- 1 Se trata de una propuesta de acciones en las que participan e interactúan los diferentes integrantes de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos implicados tanto trabajadores, directivos, como funcionarios del Ministerio del Trabajo del municipio y la provincia.
- 2 Es objetiva y a la vez flexible, puede enriquecerse de acuerdo a las necesidades. Se recuerda que los sistemas de pagos pueden variar si se modifican las condiciones técnico organizativas de la producción y los servicios, y se realizan en dependencia de los tipos de actividades., desde la empresa provincial hasta las diferentes unidades empresariales.
- 3 Se desenvuelve como un proceso dinámico y abierto.
- 4 Presenta función educativa, depende de la elevación continúa de la preparación de los cuadros y especialistas de la empresa y de su nivel de profesionalidad.

3.3 Propuestas de vías de mejoramiento en la implementación de los sistemas de pagos en la EAA de Cienfuegos.

A partir de los instrumentos aplicados se detectaron problemas en la implementación de los sistemas de pagos en la entidad, por lo que se sugieren vías que al menos, contribuyan a que este proceso se perfeccione. Dentro de ellas se encuentran:

- a) Es imprescindible en las condiciones actuales, como una de las vías, realizar una evaluación integral de los sistemas de pago en los consejos de dirección y su impacto en los indicadores de eficiencia de la entidad; esto es importante en el momento de realizar el diseño de los sistemas de pagos por los especialistas de recursos humanos, de manera que exista una adecuada aplicación de las tasas salariales. La frecuencia puede ser trimestral, semestral y anual.
- b) Una propuesta muy importante es el establecimiento de pagos adicionales donde se tomen en cuenta los resultados relevantes en el trabajo o lo que es llamado pago

por alto desempeño el cual pueda distinguir a ese trabajador del resto, de forma tal que por el significado y la magnitud de lo aportado se estimule no solo moral sino materialmente.

c) Igualmente se hace necesario la ejecución del control de la calidad de las producciones. Es importante que se realice este proceso pues su buen funcionamiento generaría un aumento considerable de la eficiencia y la productividad.

d) El desempeño de cada trabajador en sus puestos de trabajo debe evaluarse de manera frecuente ya que este debe contribuir a que el salario que reciba responda a la cantidad y calidad de la producción y los servicios. Es imprescindible que se trabaje en los indicadores específicos que normen el trabajo realizado, pues si las organizaciones establecen indicadores generales, el trabajador desatiende su función en el trabajo y esto que puede crear conductas de descuido y desmotivación lo que influiría en el logro de los indicadores productivos.

e) Es importante también la realización de los sistemas de pagos de acuerdo a las ventas, ingresos o utilidades como indicador productivo. Los directivos de las empresas deben tener en cuenta a la hora de aprobar su reglamento de sistema de pago que cada trabajador obtenga una retribución salarial que se corresponda con su aporte a la empresa.

f) Incluir dentro de la metodología de la Resolución 6 del año 2016, los aspectos conceptuales de la antigua Resolución 9/2008 principalmente los sistemas de pago a destajo pues según criterio de especialistas del MTSS existe mala aplicación de estos pues en el momento de evaluarlos se aprecia que no se tratan de destajos. Esto es significativo pues ayudaría a los especialistas de recursos humanos a hacer una mejor valoración de los sistemas de pagos porque se considera que estos son aspectos básicos en los sistemas de pagos.

g) Otra propuesta indispensable en la concepción de los sistemas de pagos es que se deberá tener en cuenta la planificación como herramienta fundamental. Las áreas de las empresas basan sus resultados a través de indicadores que deben cumplir en un tiempo determinado, y se realiza acorde a las posibilidades que tiene la empresa según los recursos que administra. Este aspecto es indispensable, si no, los sistemas de pagos instrumentados pueden estar basados en “indicadores y valores inflados, “y no, sobre la base de resultados concretos y reales, sobre todo, para aquellas actividades que se realizan a destajo.

h) Es necesario también que se realice una revisión sistemática de los incentivos salariales de manera que respondan a las condiciones técnico-organizativas de la empresa y estos se correspondan con los resultados finales.

i) El surgimiento de estudios de organización del trabajo constituye una propuesta significativa para una adecuada aplicación de los sistemas de pagos. Es evidente que este debe garantizar la utilización racional de la fuerza de trabajo pues es necesario que esté acorde a la planificación de la empresa.

j) Entre otra de las propuestas y que se debe tener en cuenta a la hora de contribuir a la correcta aplicación de los sistemas de pagos en las empresas se encuentra la necesaria capacitación que deben tener los especialistas que se encuentran en los procesos de la actividad de recursos humanos. En muchas ocasiones estos no se encuentran preparados para ejercer esa función lo que propicia que apliquen lo que se conoce como normas obsoletas.

Las propuestas abordadas ponen de manifiesto, la necesidad de continuar actuando sobre los factores internos al sistema salarial, que limitan y falsean el papel del trabajo y su lugar en el crecimiento de los bienes y servicios necesarios en beneficio del país. Los cambios que se evidencian en las empresas estatales como parte de la actualización del modelo económico social socialista cubano tales como: la autorización para la venta de inventarios ociosos o de lento movimiento; la retención por la empresa de las fuentes para financiar inversiones, son entre otras medidas, las destinadas a aumentar los niveles productivos, de ventas y utilidades, y constituyen fuentes para su recapitalización y la elevación de los ingresos de los trabajadores. En el marco de la proyección de una nueva política laboral y salarial es preciso lograr el incremento de la eficiencia y la productividad, y contribuir a la formación del hombre nuevo en hábitos de trabajo acorde a las exigencias, enfoques y modos de actuación requeridos.

En las condiciones actuales se hace recurrente la búsqueda constante de vías para lograr el perfeccionamiento de la distribución con arreglo al trabajo y su vinculación con los resultados finales, que contribuya, a uno de las problemáticas de la transición socialista en Cuba.

3.4 Validación de la propuesta de vías por criterio de especialistas

Para realizar la validación de la propuesta se aplica el método de criterio de especialistas seleccionándose 9, que se desempeñan en diversas funciones, que por sus conocimientos permitirán enriquecer la propuesta. (Ver Anexo 25).

Para la selección de los especialistas se tuvo en cuenta dos aspectos:

1. Experiencia en la labor desempeñada de funcionarios y especialistas del departamento de Recursos Humanos de la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.
2. En la experiencia de los funcionarios del MTSS y su relación con el sector empresarial del municipio, así como los intercambios y control de estos funcionarios sobre la implementación y resultados de los sistemas de pagos.

Para garantizar la consulta se posibilitó a los especialistas, la propuesta de vías, se aplicó un cuestionario individual que permitió confrontar los criterios a partir de los siguientes indicadores: factibilidad, aplicabilidad, nivel de generalidad, nivel de pertinencia, originalidad y validez.

El instrumento aplicado incluyó, además, la sugerencia de modificaciones en la concepción de las vías, el análisis acerca de las barreras o limitaciones que pueden presentarse en su implementación y la posibilidad de generalizarla al resto de las empresas de la provincia.

Resultados de la Evaluación.

Indicadores	Muy Satisfactorio.	Satisfactorio.	Poco satisfactorio	No satisfactorio
Factibilidad.	7/77,8 %	2/ 22,2 %		
Aplicabilidad.	8/ 88.9%	1/11.1 %		
Nivel de generalidad.	6/ 66,7 %	3/33,3 %		
Nivel de pertinencia.	8/ 88,9 %	1/11,1 %		
Originalidad.	7/ 77,8 %	2/ 22,2 %		
Validez.	9/ 100%			

Como se observa en la tabla el 77,8 % de los especialistas evalúan de muy satisfactorio la factibilidad de la propuesta, el 88,9 % evalúan de muy satisfactorio su aplicabilidad, el 88,9 % de los especialistas reconocen su nivel de pertinencia y el 77,8 % su originalidad, todos los especialistas consultados evalúan de muy satisfactorio su validez.

Algunos de sus criterios son:

- ✓ La propuesta es factible porque requiere sólo de recursos personales y del grado de motivación y comprometimiento de las personas implicadas.
- ✓ Es aplicable porque las acciones se plantean con claridad y se explica la metodología a seguir para su aplicación.
- ✓ Es pertinente porque responde a los objetivos de la superación y preparación de los directivos y especialistas de la empresa y recurre a las vías de superación que están orientadas metodológicamente para la confección de los sistemas de pagos. Además, reciben otras orientaciones tanto del MTSS como del Grupo Empresarial o del Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos.
- ✓ La generalización de la propuesta es posible y necesaria porque estas problemáticas están presentes en otras empresas no solo de la provincia sino a nivel nacional.
- ✓ La temática escogida tiene gran importancia por su incidencia social, pues se orienta a las empresas en la correcta preparación referida al tema del de los sistemas de pagos lo que permitirá a las instituciones el perfeccionamiento de este componente del sistema salarial.
- ✓ Es novedosa porque combina el trabajo grupal con la utilización de técnicas participativas. Además porque se realiza para la superación, perfeccionamiento y preparación de las empresas.

Como parte de la consulta se hicieron sugerencias acerca de la necesidad de una constante supervisión y orientación de los especialistas en todos los momentos de la propuesta de acciones, y, a su vez este intercambio posibilite la existencia de un carácter flexible, sistemático y una adecuada asequibilidad en su implementación.

Los resultados de esta consulta revelaron lo siguiente:

Los especialistas concuerdan en que estas propuestas sean analizadas por el Consejo de Dirección de la entidad (EAAC).

De igual forma que estas propuestas sean utilizadas por el departamento de recursos humanos de la empresa, que es la encargada de concebir los sistemas de pagos.

Estos sugirieron además que sean conocidas las vías por el Ministerio del Trabajo para su orientación metodológica, no solo a las empresas objeto de estudio, sino a todo el sistema empresarial del territorio.

Consideran que ese estudio es pertinente, es importante y decisiva la elevación del nivel de vida del territorio y del país, pues se ha deteriorado el consumo familiar y personal de buena parte de los trabajadores cubanos y de la clase obrera.

Conclusiones Parciales del Capítulo III

- Las vías propuestas para mejorar la aplicación de los sistemas de pagos, están basadas en fundamentos sociológicos, económicos, pedagógicos, pues se trata de perfeccionar el funcionamiento de estos en los colectivos laborales, para el incremento de los resultados económicos productivos y con una labor sistemática de los organismos encargados de evaluar metodológicamente la concepción de este mecanismo salarial.
- Las vías fundamentales están basadas en la preparación del personal que realiza el diseño de los sistemas de pagos; la evaluación sistemática de estos por los consejos de dirección; la valoración continua del MTSS sobre los resultados alcanzados en la aplicación de los sistemas de pagos; en el conocimiento de los trabajadores de dichos sistemas, y su incidencia en los indicadores de eficiencia de la organización, así como, la necesidad de tener en cuenta la planificación y las condiciones técnico- organizativas de la entidad.
- La validación por el criterio de especialistas arroja que las vías propuestas para el perfeccionamiento, y por ende, una mejor aplicación de los sistemas de pagos en la Empresa Provincial de Acueducto y Alcantarillado en Cienfuegos, son de gran pertinencia, aplicabilidad y tienen validez no solo para la empresa objeto de estudio. Argumentan la necesidad de extenderlas al sistema empresarial del territorio.

Conclusiones

A partir de los objetivos propuestos en la presente investigación, se arriba a las siguientes conclusiones:

- En las condiciones actuales la distribución con arreglo al trabajo y sobre todo, la elevación de los ingresos, constituye una condición esencial para que se incremente la producción social; por lo que constituye uno de los temas de mayor atención por los investigadores, tanto desde la perspectiva teórica, como de su instrumentación práctica, tomando en cuenta la necesidad que tiene el país de orientar el desarrollo económico y social como contribución a la recomposición del consumo personal y familiar, y al mejoramiento del nivel de vida de la población.
- Como resultado del diagnóstico se detectó que existen dificultades en la correcta aplicación de los sistemas de pagos en la Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos influyendo estos en los indicadores económicos productivos de la entidad y de la provincia en general.
- Las vías propuestas, basadas en los métodos aplicados, favorece que la EAAC tenga un adecuado perfeccionamiento en la implementación de los sistemas de pagos, una mayor motivación de los trabajadores y por lo tanto se obtengan mejores resultados económicos productivos en la entidad.
- De la misma forma, las propuestas coadyuvan a una buena preparación de los directivos y personal del departamento de recursos humanos en las entidades, en cuanto a conocimientos, habilidades y valores, que orienten un cambio significativo, aportando una solución práctica para el actuar cotidiano de los mismos en el cumplimiento de las exigencias establecidas.

Recomendaciones

1-Los resultados de la investigación pudieran ser analizadas y utilizadas por el MTSS, así como el sistema empresarial, con el objetivo de lograr el perfeccionamiento en la aplicación de los sistemas de pagos.

2-Las vías propuestas pudieran ser extendidas a las organizaciones empresariales del municipio y de la provincia de Cienfuegos.

3-Socializar los resultados en eventos, talleres, así como dar a conocer en el consejo de dirección de la entidad objeto de estudio el diagnóstico, y los resultados concretos.

4-Continuar la realización investigaciones en torno a la política laboral y salarial, y, en específico, a lo relacionado con la elevación del nivel de vida de la masa trabajadora ,y en respuesta, a cumplimentar lo estipulado en los Lineamientos de la Política Económica y Social del PCC en su VI y VII Congreso.

Bibliografía

- Álvarez González, E. (s.f.). *Política Social y Reformas Estructurales: Cuba a principios del siglo XXI*. Edic. cit.
- Castro Ruz, F. (1982). *Discursos en Tres Congresos*. La Habana. Cuba: Editora Política.
- Castro Ruz, R. (2014). *Discurso de Raúl en la CTC: Para distribuir riqueza, primero hay que crearla*. En el Congreso de la CTC. La Habana. Cuba.
- Centro de Desarrollo Territorial Holguín-UCI. (2015). *Ecured Portable v1.5*. Holguín: 2011-2012.
- Colectivo de Autores. (s.f.). *Lecciones de Economía Política del Capitalismo*. La Habana. Cuba.
- Derecho 911: Derecho laboral: remuneración, salarios, definición, clases, aguinaldo, prima, bonos. (2013). Recuperado de <http://derecho911.blogspot.com/>.
- García Rabelo, M. (2011). La productividad del trabajo como objetivo medular del nuevo modelo económico cubano. Ponencia presentada al Evento ISSEM, Universidad de La Habana. La Habana. Cuba.
- González García, C.E. (2008). “Los salarios de eficiencia, una vía para accionar positivamente sobre la productividad del trabajo en Cuba”. Universidad de la Habana. La Habana. Cuba.
- González Rodríguez, L, & Pérez Romero, Y. R. (2016). Contribución a la teoría general del salario en Cuba. La Habana. Cuba. (p. 13.).
- González Rodríguez, L, García Labrador, L.P., & Pérez Romero, Y. R. (2012). *La Ciencia del Trabajo en la Actualización del Modelo Económico y Social Cubano*. La Habana. Cuba.
- González Rodríguez, L. (2002). Trabajo y estímulo, La Habana. Cuba. (p. 95.).
- González Rodríguez, L. (2005). El sistema Salarial. Criterios. La Habana. Cuba. (p. 52.).

- Guevara, E. (1962). *Discurso pronunciado en el acto a los obreros más destacados durante 1962*: Tomo IV. La Habana. Cuba. (p. 341.).
- Guevara, E. (1966). *El Socialismo y el hombre en Cuba*. La Habana. Cuba.
- Información sobre el resultado del Debate de los Lineamientos de la Política Económica y Social del Partido y la Revolución en el VI Congreso del Partido Comunista de Cuba. (2011, May). La Habana. Cuba. (p.48).
- Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo. (2003, Junio). *Productividad del Trabajo*. La Habana. Cuba.
- Lemes Batista, A. (2016). *Che, su concepción del trabajo y la conquista del pleno empleo en Cuba*. Universidad Central Martha Abreu de Las Villas. Cuba.
- Lenin. V. (1981). *Obras Completas*. T. XXVII. 5ta Ed. Moscú. Rusia.: Editorial Progreso
- López Basanta, J. (s. f.). *El salario*. La Habana. Cuba.
- Marx, C. (1962). *El Capital*. La Habana. Cuba: Editora Nacional de Cuba.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010). *La ciencia del trabajo en la actualización del modelo económico y social cubano*.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2008). *Metodología de sistemas de pagos*. La Habana. Cuba: (9º ed.)
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2008). RESOLUCION No. 9-2008 Sistemas de Pagos. (p.18.).
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2016, Marzo). RESOLUCIÓN No. 6/2016 (p.71.).
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (2017). *Resumen información IV trimestre de 2016 MTSS*. Cienfuegos. Cuba.
- Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. (Abril de 2014) RESOLUCIÓN No. 17/2014

- Formas y Sistemas de Pagos. La Habana. Cuba. (p. 4.).
- Pérez Galdós, V. (2010). Che: La actitud que debe asumirse ante el trabajo. Recuperado de web@radiorebelde.icrt.cu /.
- Pérez Villanueva, O. E., & Torres Pérez, R. (2013). Cuba: la ruta necesaria del cambio económico. La Habana. Cuba: Editorial de Ciencias Sociales.
- Pérez Villanueva, O. E., & Torres Pérez, R. (2013). Economía Cubana, ensayos para una reestructuración necesaria. Colectivo de autores. La Habana: Editorial de Ciencias Sociales.
- Sánchez Noda, R. & García Báez, R. (1992). Lecciones de Economía Política de la Construcción del Socialismo. Capítulo VII. Las relaciones de distribución en el sector socialista. La Habana. Cuba: Editorial Pueblo y Educación.
- Sánchez Noda, R. (2002). Economía Política de la Construcción del Socialismo. Colectivo de Autores. La Habana. Cuba: Editorial Félix Varela.
- Tablada Pérez, C. (1987). El pensamiento económico de Ernesto Che Guevara. La Habana. Cuba: Edición Casa de las Américas.
- Vila Pérez, Olga Lourdes. (2011). *Las relaciones de distribución en las condiciones actuales de Cuba.* (Tesis Doctoral) Universidad de Cienfuegos, Cienfuegos.

Anexos

Anexo 1 Encuesta a Trabajadores de las unidades empresariales de base de EAAC

Estimado trabajador con el objetivo de conocer la satisfacción acerca de la implantación de los sistemas de pago en el sistema empresarial y en específico, en su unidad, necesitamos saber sus criterios sobre ello. Por eso consideramos importante su sinceridad y colaboración con las preguntas que le proponemos a continuación

Nombre y Apellidos

Años de experiencia en la empresa

Años de experiencia en la actividad

Ocupación actual (oficio)

Nivel cultural

1. Conoce usted los sistemas de pagos que se aplican en la empresa a la cual pertenece? ----- SI ----- NO
 2. Considera usted que los sistemas de pago implementados en la Empresa están bien concebidos?
 3. Participa usted en la concepción de los sistemas de pago. Es decir han tenido en cuenta sus criterios? Si___ A veces___ Nunca___
 4. Se siente motivado laboralmente tomando en cuenta los sistemas de pago aplicados. Si___ En ocasiones_____ No_____.
- a) De ser negativa la respuesta argumente.
5. ¿Asiste usted a reuniones donde se efectúen análisis en relación con los sistemas de pago diseñados? Si_____ No_____ A veces_____ Nunca _____
 6. Conoce d. si los sistemas de pagos han sido modificados tomando en cuenta sus criterios ? Siempre _____ A veces_____ Nunca _____
 7. ¿Tiene conocimiento sobre las Resoluciones referidas a los sistemas de pago? Mucho_____ Algo _____ Poco_____ No sé nada_____

8. ¿Desde la aplicación de los sistemas de pagos en su UEB, ha obtenido resultados positivos? ----- SI ----- NO. En caso negativo explique las causas a su entender que pueden estar influyendo en este resultado.

Anexo 2 Encuesta a Funcionarios de la empresa y, Departamento de recursos humanos

Estimados compañeros, con el objetivo de perfeccionar la aplicación de los sistemas de pagos implementados en la empresa, donde ustedes, ejercen un papel fundamental tanto en su concepción y en la práctica, le proponemos un cuestionario sobre el tema. Agradeceremos su experiencia, colaboración y sinceridad en esa tarea.

Nombre y Apellidos_____

Años de experiencia en la empresa_____

Años de experiencia en la actividad_____ Años de experiencia en recursos humanos_____

Ocupación actual (oficio) _____

Nivel cultural_____

1. Tiene usted en cuenta para la concepción y aplicación de los Sistemas de Pago las resoluciones estipuladas por el Ministerio del Trabajo?

Siempre _____ Casi siempre_____ A veces _____ Nunca _____

2. Considera usted que los sistemas de pago implementados en la Empresa están bien concebidos. ? a) Exprese tres razones

3. Discuten con los trabajadores la implantación de los SP y chequean los resultados de los mismos encuestando a los trabajadores?

a) Qué vías utilizan para ello?: Marque con una X

-matutinos _____ -reuniones del sindicato _____

-reuniones con jefes de brigada o de las diferentes áreas _____

-asambleas _____-reuniones de núcleo PCC y UJC _____

-Encuestas u otros instrumentos de información _____-Otras _____

4. Los Sistemas de Pagos que tienen implantados en la empresa producen resultados económicos –productivos relevantes para la entidad ? Si _____
No _____-Argumente su respuesta

5. Los trabajadores se sienten estimulados con los beneficios obtenidos?
Muy estimulados _____
medianamente estimulados _____
pocos estimulados _____

6. Los Sistemas de Pagos aplicados se encuentran acorde a los tipos de actividades que existen en la empresa?
Si _____ en ocasiones _____ en la mayoría de las ocasiones _____ Casi
Nunca _____ Nunca _____

7. Considera que los especialistas que tiene la empresa están capacitados para la elaboración de los sistemas de pagos?
Muy capacitados _____ Medianamente capacitados _____
Poco capacitados _____ No reciben capacitación _____

8. El chequeo de los Sistemas de Pagos implementados en la empresa se realiza:
 - a) Sistemáticamente _____
 - b) Mensualmente _____
 - c) Trimestralmente _____
 - d) Semestralmente _____
 - e) Anualmente _____

Anexo 3 Entrevista a especialistas del Ministerio de Trabajo Municipal

La retribución salarial es la forma en que los trabajadores obtienen ingresos para cubrir sus primeras necesidades, sin embargo, se considera un aspecto altamente sensible en la sociedad. Los sistemas de pagos que se implementan en el sector empresarial desde la resolución 9 MTSS/2008 hasta la 6 modificada utilizada actualmente, necesitan ser perfeccionadas para que el hombre reciba acorde a lo aportado laboralmente. Para ello es imprescindible a partir de su experiencia como especialista, conocer sus criterios al respecto.

Nombre y Apellidos_____

Años de experiencia en la actividad_____

Ocupación actual _____

Nivel cultural_____

Especialidad _____

1-Conoce ud. la metodología (resoluciones, normas, leyes. Disposiciones) para la aplicación de los sistemas de pagos en las empresas?

Sí____ Lo suficiente____ Poco____ No sé_____

2-Recibe ud. capacitación de las instancias superiores para la orientación a las empresas sobre la elaboración de los sistemas de pagos ? Sí____ A veces____Nunca_____

3-Capacita a las diferentes empresas en cómo elaborar esa forma de retribución a los trabajadores? Siempre __ Cuando lo requiere ____ Cuando nos avisan de la empresa __Cuando lo deciden los superiores ____ Otras _____

4-Con qué frecuencia chequean la elaboración de los sistemas de pagos por parte de las empresas? Marque con una X

Una vez al año __ Cuando se elabora ____

5-Considera que los especialistas de recursos humanos están preparados para asumir esta tarea? Sí___ No siempre___ le falta preparación _____ No están preparados__

6-Qué vías utilizan uds. para conocer si los sistemas de pagos están bien implementados por parte de la entidad? Enumérelas en orden de importancia?

7-Diga qué vías utilizas para conocer los niveles de satisfacción o insatisfacción de los trabajadores con la implementación de los sistemas de pagos?

Entrevistas a los trabajadores _____

Encuestas a los trabajadores _____

A través de la información que rinde la empresa _____

A través de control al departamento de recursos humanos _____

Reuniones o intercambios con los trabajadores. _____

Otras _____

8-A su juicio cuales son las mayores dificultades en que incurren las empresas en el proceso de elaboración e implantación de los sistemas de pagos?

9- En qué frecuencia evalúa los Sistemas de Pagos y su impacto en los indicadores de la empresa en la eficiencia económica?

____ Mensual

____ Trimestral

____ Anual

____ Nunca

Anexo 4

Información de los especialistas entrevistados del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social:

Nombre y Apellidos	Años de experiencia en la actividad	Ocupación Actual	Nivel Cultural	Especialidad
Yeiny Vergara Ruiz	12	Especialista Provincial en Gestión de Recursos Humanos	Universitario	Ingeniera Industrial
María Eliza Sánchez García	7	Especialista Provincial en Gestión de Recursos Humanos	Universitario	Ingeniera Industrial
Milagros González	15	Sub.Directora OTS	Universitario	Licenciada en Matemática
Carmen González Quintana	28	Especialista	Universitario	Ingeniera Industrial
Roberto González	30	Especialista en Organización del Trabajo y los Salarios	Medio	Técnico en Economía del Trabajo
Deisy González	28	Especialista	Medio	Técnico en Economía del Trabajo
Rafael Grillo Lowry	20	Sub-Director OTS	Universitario	Licenciado en Economía
Reina del Carmen Álvarez Vélchez	14	Dtra. Capital. Humano en la EAA de Cienfuegos.	Universitario	Ingeniera Industrial
Víctor Manuel Marchante	3	Director General de la EAA	Universitario	Licenciado en Economía

Fuente: Elaboración propia 2017.

Anexo 5

Muestreo Aleatorio Simple

$$n = \frac{NPq}{[(N-1)B^2/Z^2] + Pq}$$

n: Tamaño de la muestra general

N: total de consumidores general

P=q=0,5

B=0,1

Z=1,95

$$n = \frac{940 \cdot 0,5 \cdot 0,5}{[(940-1)0,1^2/1,95^2] + 0,5 \cdot 0,5}$$

$$n = \frac{235}{2,71942821}$$

n= 86

Anexo 6

Plan 2017

EMPLEO E INGRESOS	INDICADORES DE EFICIENCIA DEL SECTOR EMPRESARIAL	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social				Modelo VIII-2		
OACE-OSDE-CAP: Empresa de Acueducto y Alcantarillado de Cienfuegos.								
INDICADORES	UM	Real	Plan	Real	Plan	4/3	3/2	4/1
		2015	2016	2016	2017			
		1	2	3	4			
VAB	MP	13568.2	10877.4	11231.9	12341.2	1.1	1.03	0.91
Empresa Estatal		13568.2	10877.4	11231.9	12341.2	1.1	1.03	0.91
Empresas Mixtas								
Prom. Trabajadores	U	930	925	925	925	1.0	1.0	1.0
Fondo Sal. de ello	MP	6345.7	5254.5	5417.8	5985	1.1	1.03	0.94
SalarioEscala	MP	2655.9	2600.0	2400.3	2149.0	0.9	0.92	0.81
PA Perf. Emp.	MP	1005.25	940.7	961.0	1254.4	1.31	1.02	1.25
Otros pagos	MP	425.4	371.4	343.5	537.6	1.57	0.92	1.26
Pagos por resultados.	MP	1682.3	864.8	1220.6	1500.0	1.23	1.41	0.89
Vacaciones acumuladas.	MP	576.8	477.6	492.5	544.0	1.1	1.03	0.94
Productividad del Trabajo	P	14589.5	11713.4	12142.6	13341.8	1.1	1.04	0.91
Salario Medio	P	568.61	470.83	488.09	539.19	1.1	1.04	0.95
Gasto de Sal/ VAB	C	0.4677	0.48235	0.48236	0.4850	1.01	1.0	1.04

Anexo 7 Informe a la comisión económica cierre diciembre de 2016 en la categoría de empleo y salario del MTSS.

ORGANISMO	Salario Medio			Productividad			Correlac, SM/PT
	Dic-15	Dic-16	Relación	Dic-15	Dic-16	Relación	
Provincia	794.42	892.7	1.1237	2123.59	2616.5	1.2368	0.9085
MINDUS	912.76	1092.2	1.1965	2985.76	3826.5	1.2815	0.9336
MINEM	932.14	962.2	1.0322	1697.7	1929.4	1.1364	0.9083
MINAL	902.02	1104.5	1.2244	4093.3	7284.7	1.7796	0.6880
INRH	588.77	546.5	0.9282	1433.0	1360.8	0.9496	0.9774
MICONS	831.62	767.1	0.9224	2311.62	2188.5	0.9467	0.9743
MINAGRI	1031.1	1035.7	1.0044	2746.28	3085.4	1.1234	0.8940
MITRANS	742.33	696.2	0.9378	2340.12	2299.8	0.9827	0.9543
MIC	539.49	543.8	1.0079	1065.77	961.8	0.9024	1.1169
MINCIN	867.29	1040.7	1.1999	2510.6	2634.5	1.0493	1.1435
MINTUR	340.6	341.0	1.0011	1346.6	1039.5	0.7719	0.7710
AZCUBA	1290.4	1257.8	0.9747	3120.4	3105.4	0.9951	0.9794
CAP	483.61	693.0	1.4329	1313.0	1710.1	1.3024	1.1001

Anexo 8

Resumen de la Información del IV Trimestre de 2016 del Inventario general de los sistemas de pago del Instituto Nacional de Recursos Hidráulicos de Cienfuegos.

Comportamiento general.

Entidad	Cantidad de Sistemas			Cantidad de Trabajadores			Total Pagado. MP	
	Destajo	Por resultados	A Tiempo	Destajo	Por resultados	A Tiempo	Destajo. MP	Por Resultados. MP
Aprovechamiento Hidráulico	0	1	0	0	212	0	0	937.6
Acueducto y Alcantarillado	7	1	0	231	709	0	881.4	339.2
Total	7	2	0	231	921	0	881.4	1276.8

Total pagado por resultado por UEB Empresa de Acueducto y Alcantarillado

Empresa	Trabajadores				Total Pagado. MP	Meses Pagado	Cuantía Media
	Total	Abarcados	Beneficios	%			
UEB Aguada	80	69	69	100	18.4	4	66.82
UEB Abreus	68	60	60	100	62.3	6	174.10
UEB Rodas	55	52	52	100	57.9	5	92.53
UEB Cumanayagua	91	82	82	100	36.5	4	37.15
UEB Lajas	45	43	43	100	26.8	4	56.58
UEB Cienfuegos	356	315	311	98.7	25.6	1	80.98
UEB Mantenimiento	68	68	67	98.5	111.7	5	139.77

Total	763	689	684	99.27	339.2	2.42	204.92
--------------	------------	------------	------------	--------------	--------------	-------------	---------------

Total pagado a destajo por UEB Empresa de Acueducto y Alcantarillado

Empresa	Trabajadores				Menos de 100 %	Del 100 Al 130 %	Más de 130 Hasta 150 %	Más de 150 %
	Total	Abarcados	Beneficios	%				
Cienfuegos	356	53	53	100		10	30	13
Cumanayagua	91	28	28	100		9	19	
Aguada	80	28	28	100			28	
Abreus	68	24	24	100		13	11	
Rodas	55	19	19	100		5	12	2
Lajas	45	14	14	100		12	2	
Cruces	46	17	17	100		5	12	
Palmira	60	28	28	100		5	22	1
Logística	48	20	20	100				20
Total	974	231	231	100		59	136	36

Anexo 9

Pregunta 1

Sistema de pago

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	70	100,0	100,0	100,0

Gráfico de barras

Sstema de pago



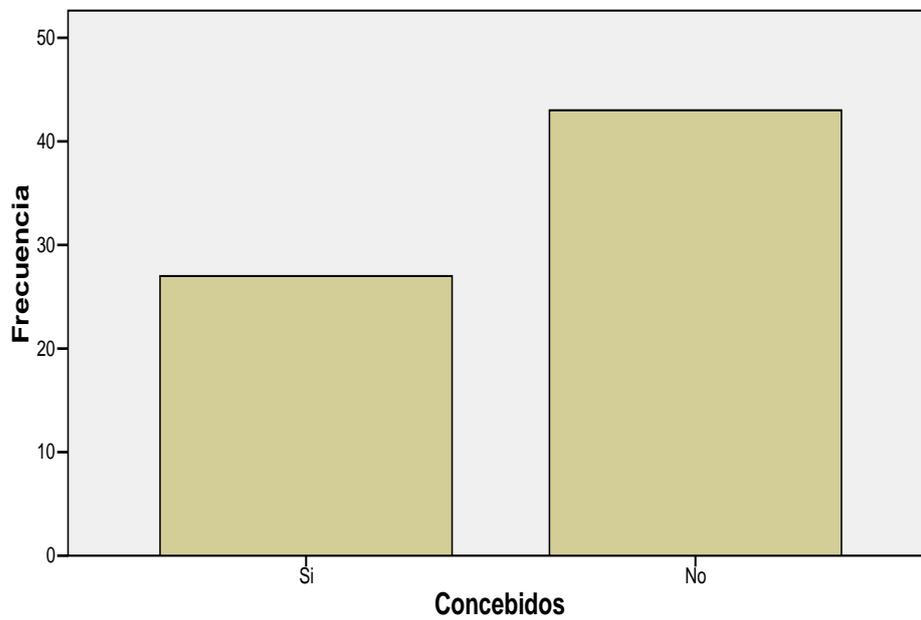
Anexo 10

Pregunta 2

Concebidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	27	38,6	38,6	38,6
	No	43	61,4	61,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Concebidos



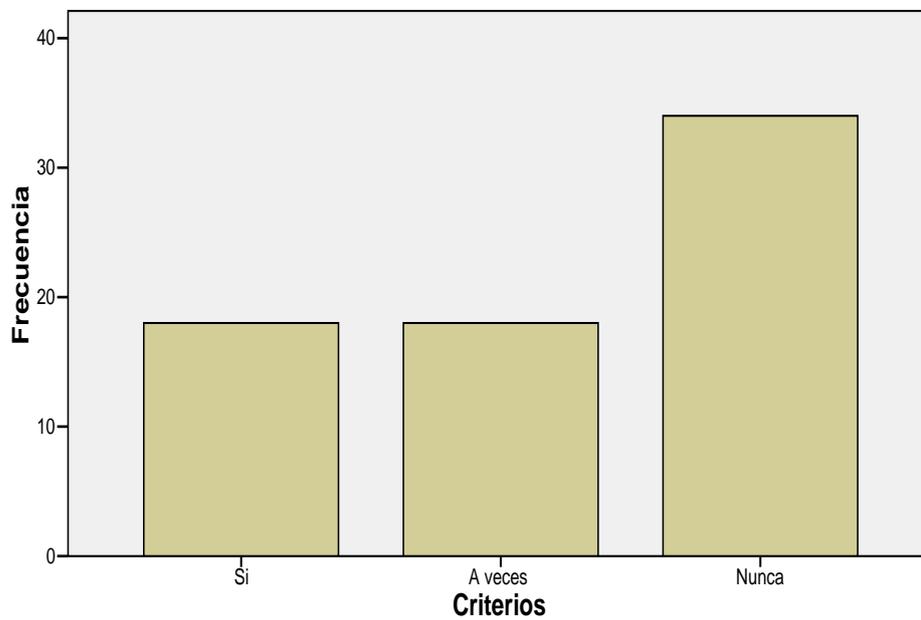
Anexo 11

Pregunta 3

Criterios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	18	25,7	25,7	25,7
	A veces	18	25,7	25,7	51,4
	Nunca	34	48,6	48,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Criterios



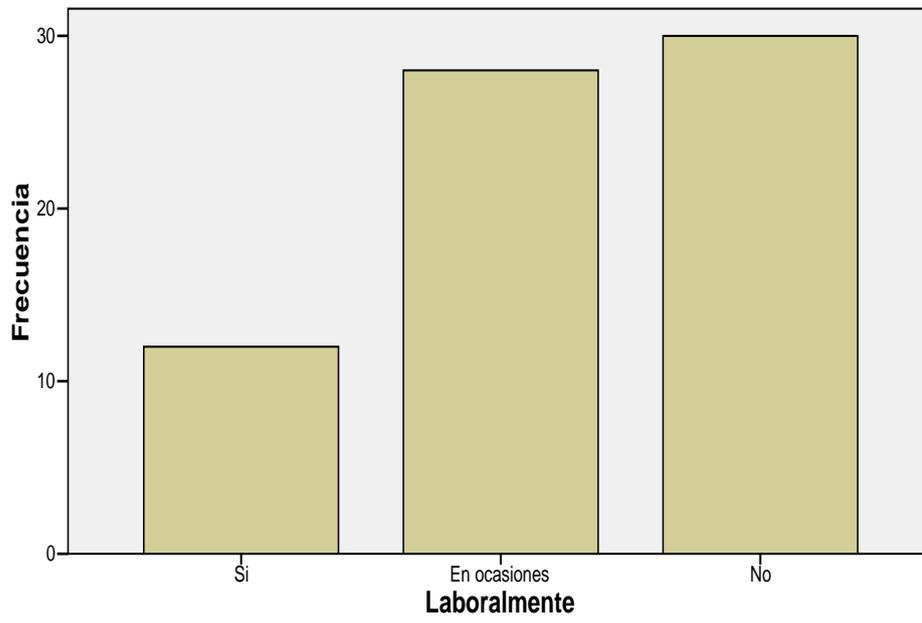
Anexo 12

Pregunta 4

Laboralmente

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	12	17,1	17,1	17,1
	En ocasiones	28	40,0	40,0	57,1
	No	30	42,9	42,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Laboralmente



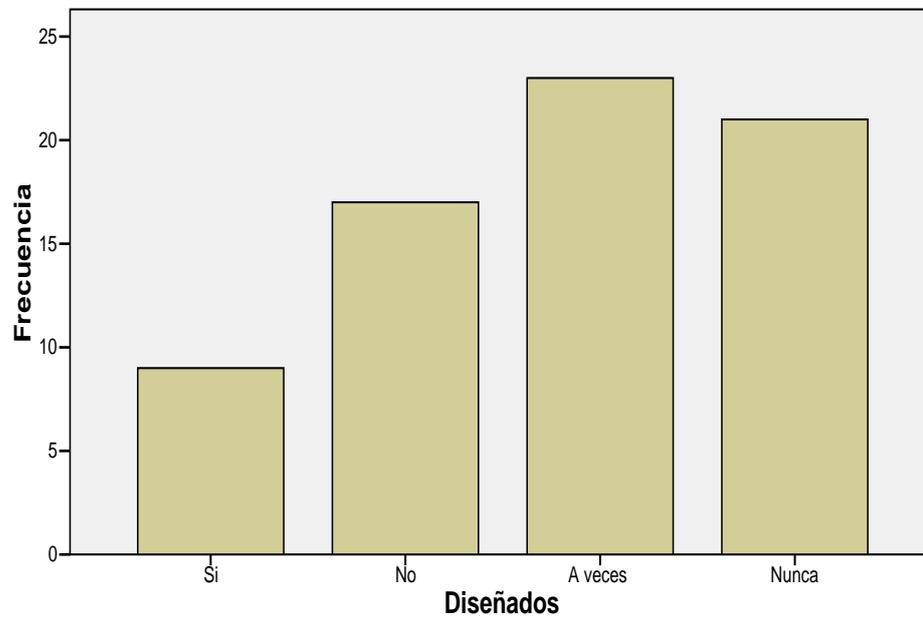
Anexo 13

Pregunta 5

Diseñados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	9	12,9	12,9	12,9
	No	17	24,3	24,3	37,1
	A veces	23	32,9	32,9	70,0
	Nunca	21	30,0	30,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Diseñados



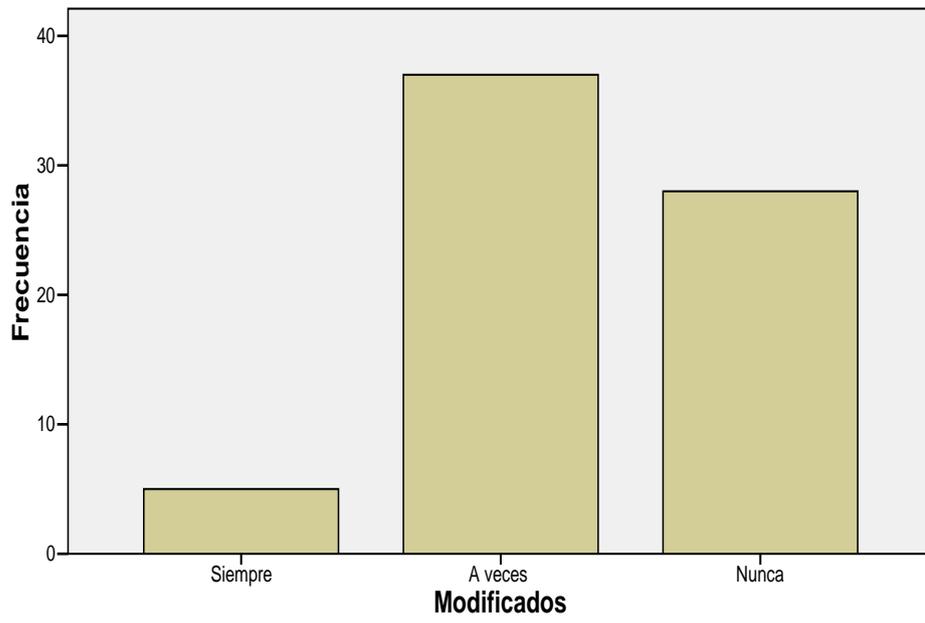
Anexo 14

Pregunta 6

Modificados

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	5	7,1	7,1	7,1
	A veces	37	52,9	52,9	60,0
	Nunca	28	40,0	40,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Modificados



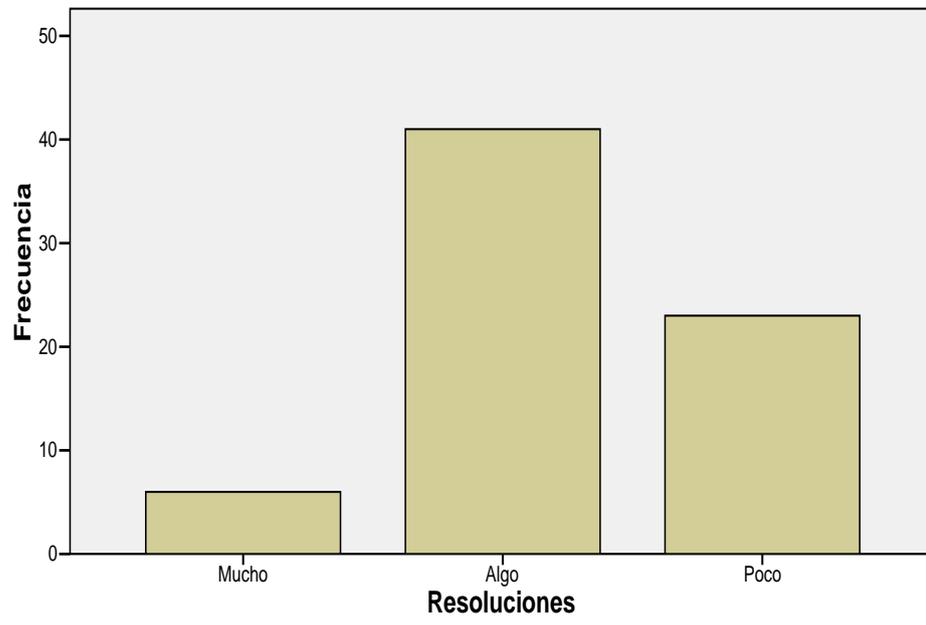
Anexo 15

Pregunta 7

Resoluciones

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mucho	6	8,6	8,6	8,6
	Algo	41	58,6	58,6	67,1
	Poco	23	32,9	32,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

Resoluciones

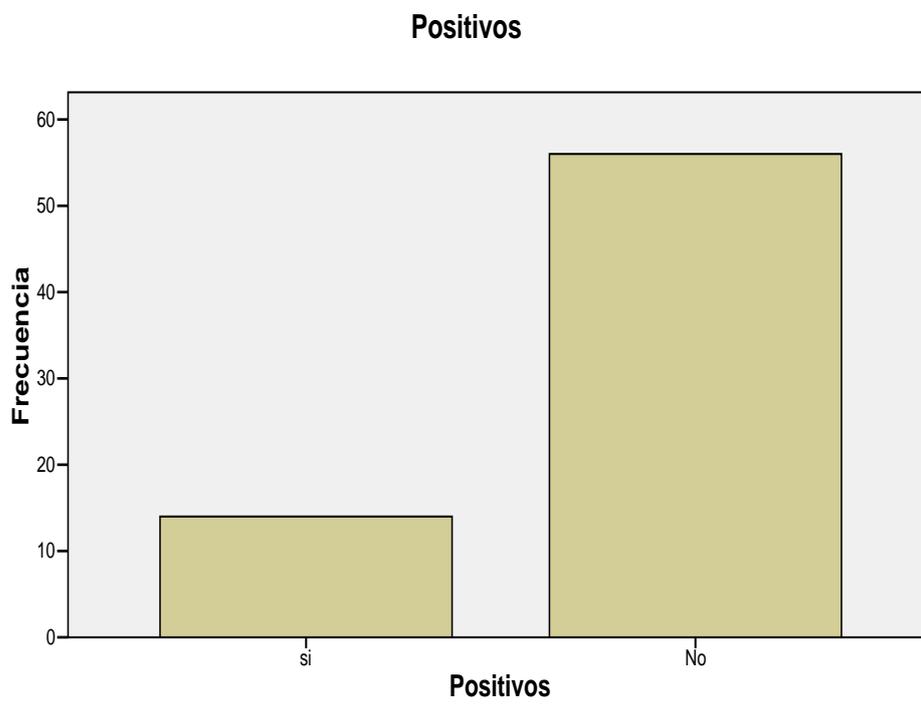


Anexo 16

Pregunta 8

Positivos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	si	14	20,0	20,0	20,0
	No	56	80,0	80,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	



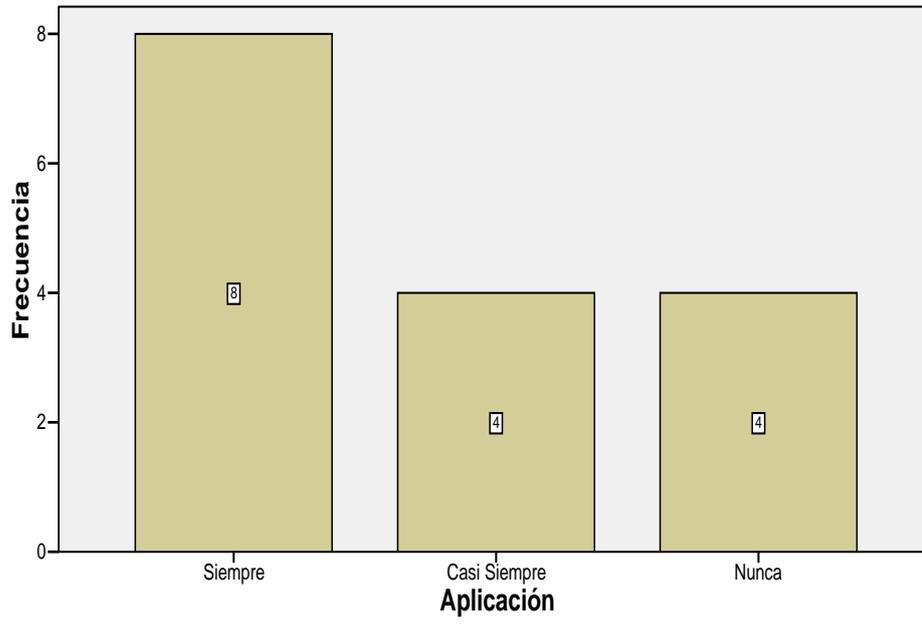
Anexo 17

Pregunta 1

Aplicación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Siempre	8	50,0	50,0	50,0
	Casi Siempre	4	25,0	25,0	75,0
	Nunca	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Aplicación

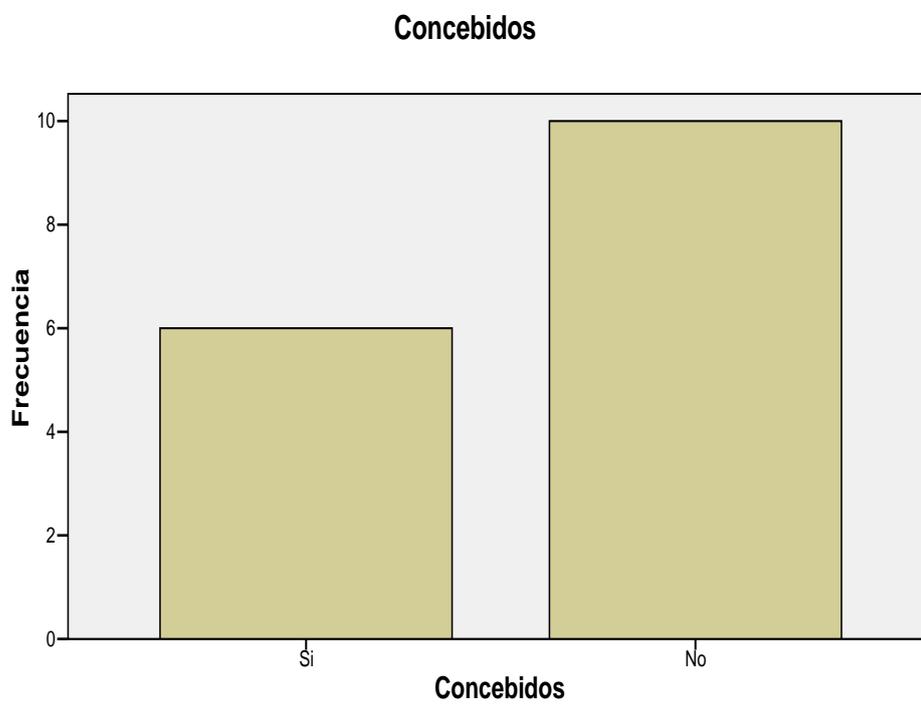


Anexo 18

Pregunta 2

Concebidos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	6	37,5	37,5	37,5
	No	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	



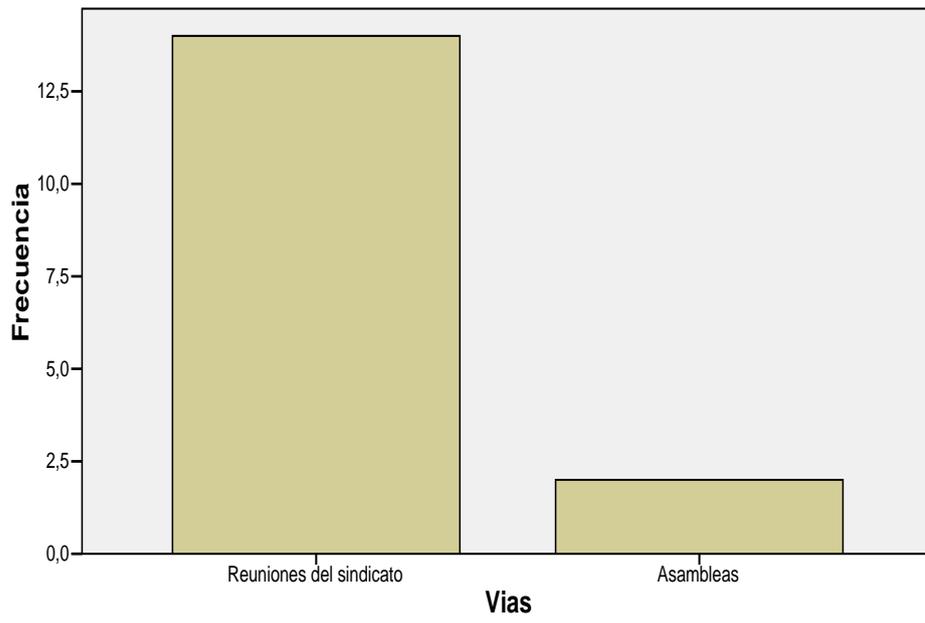
Anexo 19

Pregunta 3

Vías

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Reuniones del sindicato	14	87,5	87,5	87,5
	Asambleas	2	12,5	12,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Vias

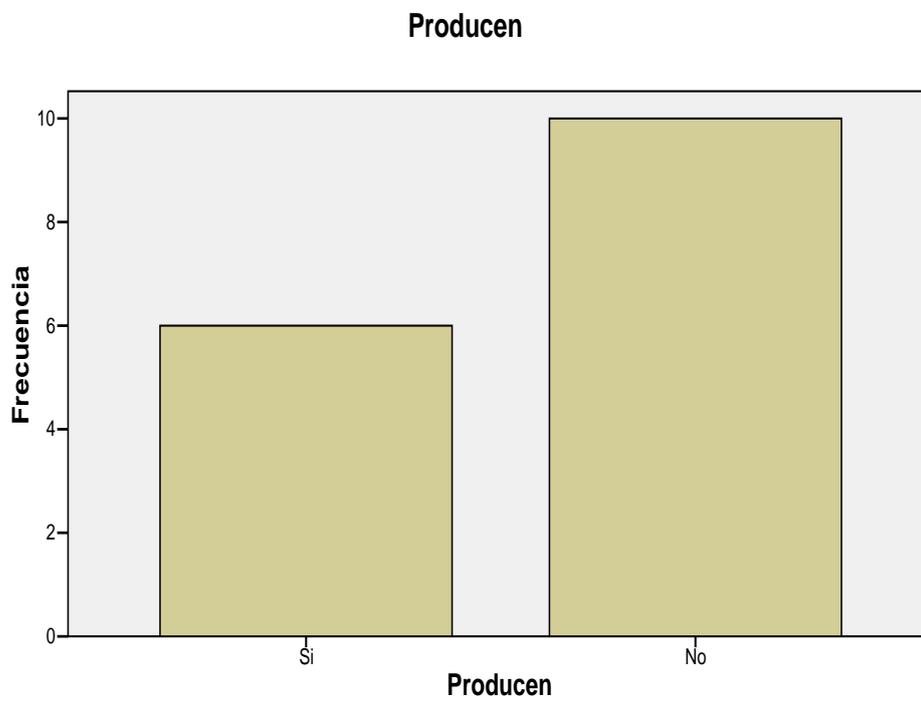


Anexo 20

Pregunta 4

Producen

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	6	37,5	37,5	37,5
	No	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	



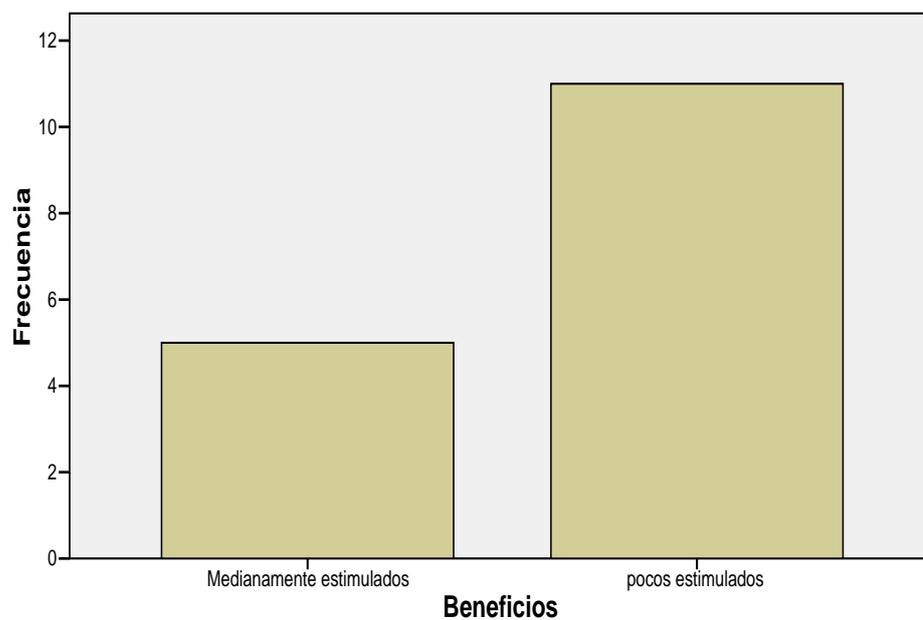
Anexo 21

Pregunta 5

Beneficios

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Medianamente estimulados	5	31,3	31,3	31,3
	pocos estimulados	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Beneficios

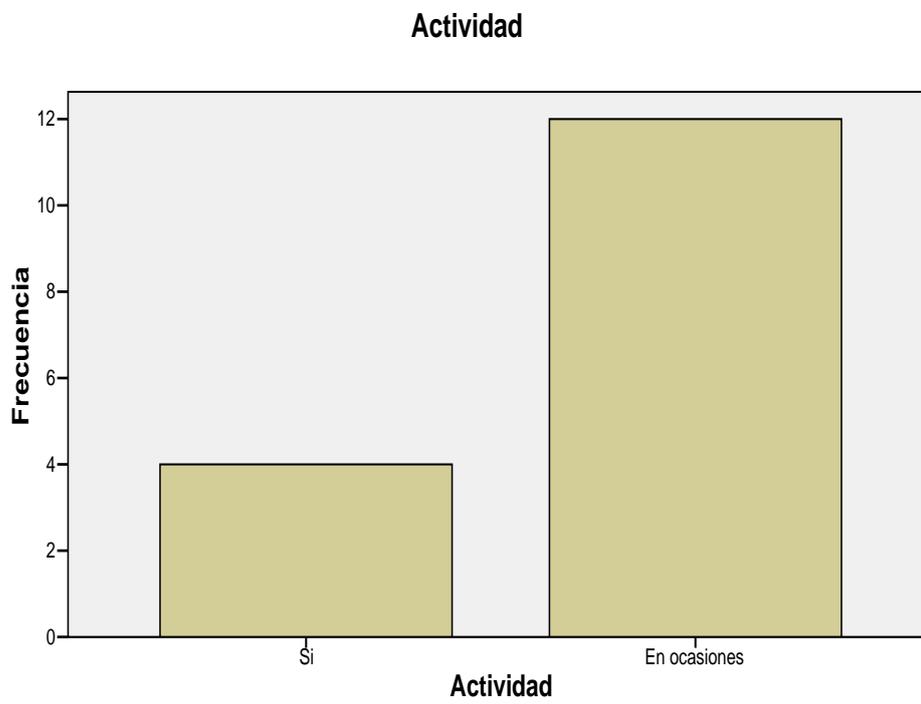


Anexo 22

Pregunta 6

Actividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Si	4	25,0	25,0	25,0
	En ocasiones	12	75,0	75,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	



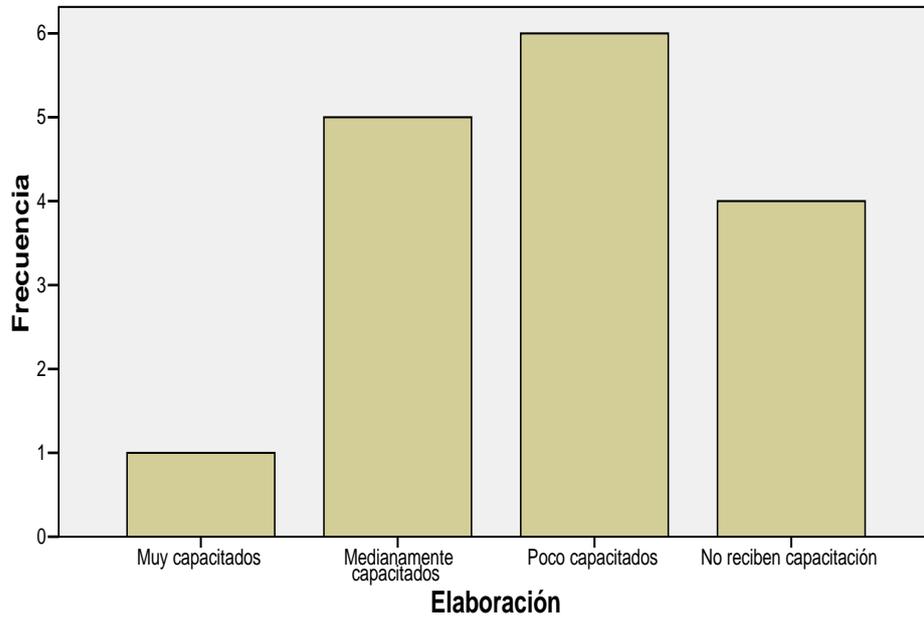
Anexo 23

Pregunta 7

Elaboración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Muy capacitados	1	6,3	6,3	6,3
	Medianamente capacitados	5	31,3	31,3	37,5
	Poco capacitados	6	37,5	37,5	75,0
	No reciben capacitación	4	25,0	25,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Elaboración



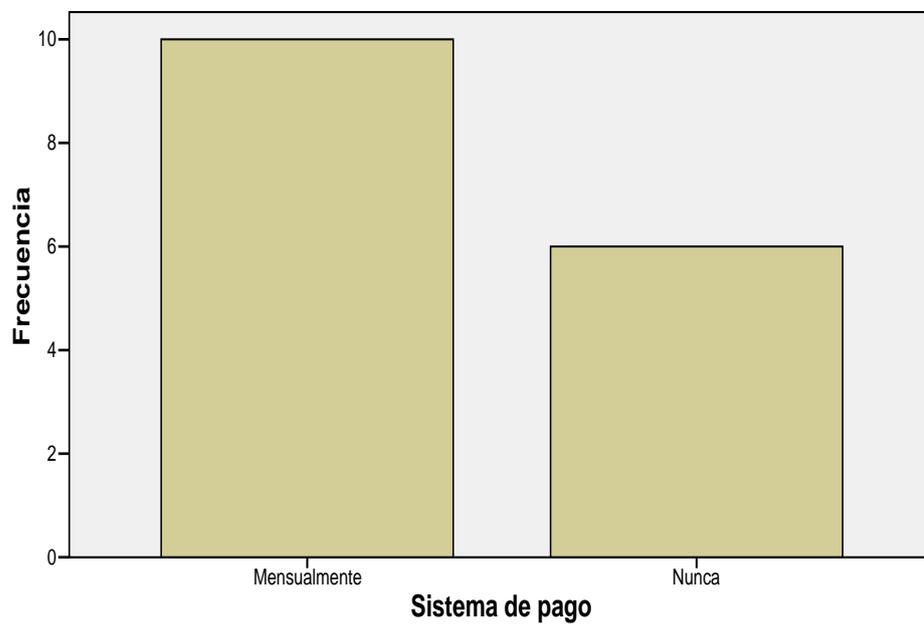
Anexo 24

Pregunta 8

Sistema de pago

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Mensualmente	10	62,5	62,5	62,5
	Nunca	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Sistema de pago



Anexo 25

Validación De La Propuesta Por Criterio De Especialistas.

Por el interés de la autora del trabajo de considerar opiniones, valoraciones conclusivas y recomendaciones de especialistas acerca de la propuesta de acciones, le agradeceríamos que usted, a partir de su experiencia aporte sus criterios, los cuales tributarían al perfeccionamiento de dicha propuesta.

Nombre (s) y Apellidos:

Centro de trabajo:

Nivel de escolaridad:

Años de experiencia laboral:

Cargo actual y años de experiencia:

Disposición para participar en la validación:

Le adjuntamos un esquema sintetizado que le puede servir como referente para la valoración solicitada. Por tanto, requerimos que usted juzgue los aspectos que a continuación se exponen y utilice la siguiente escala:

- 1- Muy adecuado. 2- Bastante adecuado. 3- Adecuado.
4- Poco adecuado. 5- Inadecuado.

#	Aspectos a valorar.	1	2	3	4	5
1	Factibilidad					
2	Aplicabilidad					
3	Nivel de generalidad					
4	Pertinencia					
5	Originalidad y validez.					

Después de tener en cuenta la numeración de los aspectos de la tabla anterior, exprese su criterio en relación con aquellos que modificarías o incluirías en cada uno de ellos.

Aspectos.	Qué modificar.	Qué incluir.