

*INSTITUTO SUPERIOR PEDAGÓGICO PARA LA EDUCACIÓN TÉCNICA
Y PROFESIONAL*
“HÉCTOR ALFREDO PINEDA ZALDIVAR”

MATERIAL DE ESTUDIO RECURSOS HUMANOS

2007
“Año 49 de la Revolución”

ÍNDICE.

Introducción	1
Desarrollo	2
Epígrafe I: Dirección de los Recursos Humanos	2
Epígrafe II: Funciones de la Dirección	14
Epígrafe III: Formas y Sistemas de Pagos	19
Epígrafe IV: Indicadores de Eficiencia de la Gestión de los Recursos Humanos.	22
Epígrafe V: Ejercicios Resueltos	29
Epígrafe IV: Ejercicios Propuestos	43
Epígrafe IIV: Resultado de los Ejercicios Propuestos	51
Conclusiones	53
Bibliografía	54
Anexos	

INTRODUCCIÓN.

Desde los tiempos remotos los Recursos Humanos se han enfocado con mayor énfasis desde una perspectiva económica. La estrategia empresarial de la gestión subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores la cual se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la Empresa.

El tema del manejo, tratamiento y mantenimiento del factor humano en las organizaciones ha ido adquiriendo desde hace ya varios años, una importancia vital en la exigencia y desarrollo de las Empresas e instituciones de todo tipo, ya que por más y moderna tecnología con que pueda disponerse, el hombre decide en el éxito o no del cumplimiento de su misión y visión y objetivos estratégicos y de medio alcance, así como en competitividad.

La Gestión de los Recursos Humanos, con enfoque sistémico e integral antes el vertiginoso desarrollo tecnológico, científico – técnico y educativo experimentado en los últimos tiempos por las organizaciones a nivel mundial se ha venido desarrollando con alta velocidad.

EPÍGRAFE I: Dirección de los Recursos Humanos.

1.1 Origen y Evolución de la Gestión de los Recursos Humanos (GRH).

La problemática del manejo de personal en las organizaciones ha estado presente desde las primeras agrupaciones (formales e informales) de individuos para cumplir determinados objetivos, desde la propia supervivencia, mediante el cultivo y cosecha de productos agrícolas, hasta actividades productivas un tanto más complejas, como la artesanía y la producción de bienes y herramientas rústicas. Estos objetivos se alcanzaban, fundamentalmente y durante muchos años por grupos familiares que tenían tierras y algunos medios en propiedad. La administración del personal se atendía por los dueños, sin requerir atención especializada.

No fue hasta después de la Revolución Industrial que adquirió mayor complejidad al agruparse elevadas o medianas cantidades de personas en determinadas instalaciones, para el acto productivo de bienes materiales o de servicios. Ya la atención del personal requirió de la creación de dispositivos organizativos para ejecutar una serie de actividades agrupadas en la función que se denominó como “Función de personal o administración de personal” incluso, a principios del Siglo XX, Frederick W. Taylor (1) y Henry Fayol (2) en sus aportes a la administración científica, la identificaron como una función necesaria en la vida empresarial o de cualquier organización; sin embargo a finales del siglo pasado una serie de autores e investigadores, reconocieron que la función de personal era la que había conocido el cambio mayor en los últimos decenios, reflejando modificaciones profundas de la visión que tienen las empresas de su personal ya que el factor humano pasó a ocupar un lugar preponderante, incluso por encima de la tecnología y del capital financiero.

(1) Principios de administración científica, F. W. Taylor.

(2) Administración General Industrial, H. Farol.

1.2 Definición de Gestión de los Recursos Humanos.

Es un proceso que conlleva la planificación, organización, mando, control y evaluación del desempeño y los logros de las personas para potenciar su desarrollo sistemático, así como retribuirle con la mayor justeza posible.

1.3 Objetivos de la Gestión de los Recursos Humanos.

- Establecer una cultura para el tratamiento de los Recursos Humanos, aplicando la filosofía de gestión.
- Que el tratamiento de los Recursos Humanos funcione como un sistema.
- Que todas sus herramientas sean de uso indispensable tanto para jefes como para trabajadores simples.
- Que se autopreserve como sistema.
- Que tienda a estimular una disciplina de gestión más que por imposición por la comprensión de todas las partes de su utilidad.

1.4 Importancia de los Recursos Humanos. Desafíos Actuales.

Tradicionalmente los RECURSOS HUMANOS se han enfocado con mayor énfasis desde una perspectiva económica, en función de su concurrencia como factor productivo en el proceso de trabajo, en contraposición al minucioso análisis del que ha sido objeto el resto de los factores.

¿Qué pasa con el factor de producción más dinámico, creativo e innovador?,
¿Qué pasa con este “recurso” que piensa, que decide, que apoya o deja de apoyar, que aprende, que cambia o puede cambiar?, ¿Qué pasa con este recurso inteligente.?

LOS RECURSOS HUMANOS si así lo consideramos, son curiosos factores de producción, ya que mejoran con el tiempo, en el sentido de que es el único factor que aprende, es al mismo tiempo el único factor consciente del proceso productivo, que lo controla, que discute las condiciones bajo las cuales ingresa el mismo y por último, LOS RECURSOS HUMANOS son los únicos factores productivos que pueden crear el proceso productivo en sí.

En este fin de siglo y milenio se nos imponen grandes desafíos en cuanto a los RECURSOS HUMANOS, ya que los cambios son cada vez mayores y de rápida implementación. Esto conlleva a la necesidad de prestarle una mayor atención a esta actividad y su interrelación con los aspectos técnicos y gerenciales en los procesos de trabajo, lo que constituye retos en el tratamiento de los RECURSOS HUMANOS.

1.5 Los Sistemas de Administración de los Recursos Humanos.

De acuerdo con el criterio de varios especialistas los sistemas de administración o gestión de los Recursos Humanos deben su existencia en la necesidad de que la organización debe realizar su tarea principal, lo cual significa determinar su sistema dominante:

(Importación – Conversión - Exportación)

y la distinción entre:

(Actividad de Operación – Mantenimiento – Regulación del sistema)

Definiciones:

Operación — Contribuye a los procesos de Importación – Conversión – Exportación, definiendo la naturaleza de la entidad.

Mantenimiento — Buscar y reponer los recursos de la operación (mantenimiento, reclutamiento, inducción y entrenamiento)

Regulación — Estas relacionan las actividades de operación y las de mantenimiento entre sí, así como todas las actividades de la empresa con su entorno.

Sistema de Administración — Coordina los recursos materiales más los RECURSOS HUMANOS, con el objetivo de alcanzar determinados parámetros con 4 elementos básicos:

- Alcance de objetivos
- Por medio de persona
- Mediante determinadas técnicas
- En una organización

Resumiendo: Los sistemas de administración a través de las personas mediante determinadas técnicas en una organización, determinan los objetivos de la misma para integrar y coordinar los recursos organizacionales. Lo que se resume en el cuadro siguiente:

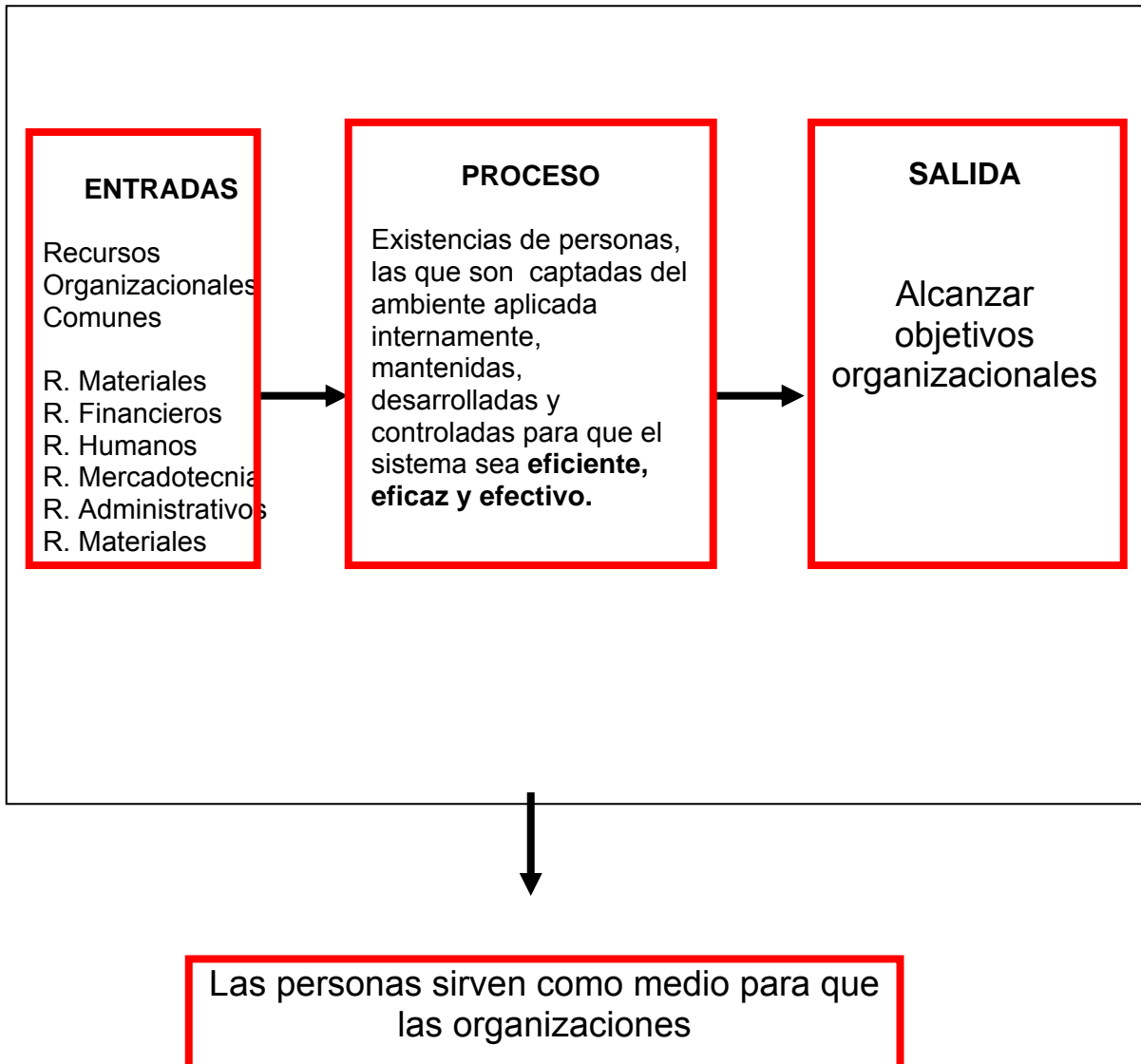
ESQUEMA RELACIÓN RECURSOS-PERSONAS-ORGANIZACIÓN



El de curso del tiempo y el desarrollo de las organizaciones grandes, dio origen a las especializaciones de las funciones para convertirse en el único medio a través de la cual podrían desempeñar sus complejas tareas, este proceso no tuvo igual comportamiento en las organizaciones pequeñas.

Resumiendo: En toda organización existen recursos organizacionales comunes que necesitan ser coordinados para lograr hacerlas eficientes.

ESQUEMA SISTÉMICO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS



1.6 Evaluación de la Gestión de los Recursos Humanos.

Para poder analizar el funcionamiento de la Gestión de los Recursos Humanos hay que plantearse tres preguntas: ¿Se aplican todas las políticas de GRH?; ¿Podrán las organizaciones sindicales sobrevivir en este tipo de organizaciones?; ¿Es el GRH un modo estratégico de eliminación de los sindicatos y su capacidad negociadora?; ¿Mejora este método la gestión de la empresa? Los distintos aspectos relacionados con la GRH (participación de los trabajadores, salarios vinculados a la productividad, importancia de la selección y formación del personal) afectan toda la actividad de la empresa, pero no se suelen aplicar todos de forma simultánea. En efecto, en las empresas con representación sindical es más probable que exista una comunicación fluida entre gestores y trabajadores y que se pueda aplicar un sistema de reparto de beneficios, que en las que no existen sindicatos. El papel de estos es muy diferente cuando se aplican todas las políticas inherentes a la GRH, que si se opera con una negociación colectiva del tipo tradicional.

Por ejemplo, si se ponen en práctica todas las medidas, es más fácil que el empresario se comunique directamente con sus empleados sin que los sindicatos tengan que mediar; los salarios no los negociarían los representantes sindicales, sino que se establecerían de forma individual. Todo esto sugiere que el futuro de los sindicatos en las empresas que aplican la GRH es incierto. Algunos analistas piensan que la GRH es un elemento de distensión ficticia entre gestores o directivos y trabajadores tendentes a eliminar la existencia de los sindicatos.

Cuando no existen las organizaciones sindicales, la representación colectiva de los trabajadores (por oposición a una negociación individual) adquiere mayor importancia. En algunos países de la Unión Europea se han creado comités de

empresarios y trabajadores, unas veces sólo para realizar consultas mutuas y otras para decidir entre distintas alternativas estratégicas o la introducción de nuevas tecnologías. Parece que este tipo de comités son muy positivos para el funcionamiento de la empresa. En los países latinoamericanos más desarrollados la importancia de las organizaciones sindicales es fundamental, dado que son los únicos capaces de amortiguar los desfases de la política económica.

La experiencia parece demostrar que las empresas que emplean la GRH obtienen mejores resultados, mayores niveles de producción y productividad que las que aplican una jerarquía tradicional o en las que las relaciones laborales se realizan mediante la negociación colectiva. Sin embargo, parece que la GRH no redunde en una mejora de las relaciones personales: se producen más dimisiones o renuncias, mayor ausentismo laboral y se enturbian los vínculos entre los gestores y los trabajadores. Al parecer, el sistema de gestión está diseñado para aprovechar al máximo las cualidades de cada trabajador y su capacidad de compromiso con la evolución de la empresa. Los que no pueden soportar la presión se retiran o se ausentan; las relaciones entre los trabajadores y los gestores son más tensas de lo que parece. Pero, en definitiva, la política asociada con la GRH parece ser positiva, en tanto genera mejores resultados económicos para las empresas.

1.7 Estilos de Administración de los Recursos Humanos (ARH).

La ARH está marcadamente influenciada por los criterios manejados acerca de la naturaleza humana, estos son diseñados y administrados según las teorías existentes más generalizadas. Teoría X y Y... según Douglas Mc Gregor.

Conceptos más tradicionales de la Teoría X:

- El hombre es primeramente motivado por incentivos económicos (salario).
- Como estos incentivos son controlados por la organización, el hombre es un ente pasivo que necesita ser administrado, motivado y controlado por ella.
- Las emociones humanas son irracionales y no deben interferir en el auto interés del individuo.
- Las organizaciones pueden y deben ser planeadas de tal forma que el sentimiento y las características imprevisibles puedan ser neutralizadas y controladas.
- El hombre es esencialmente perezoso y debe ser estimulado por incentivos externos.
- Los objetivos individuales se aparean a los objetivos de la organización, imponiéndose un control rígido.
- En razón de su irracionalidad intrínseca, el hombre es básicamente incapaz del autocontrol y la autodisciplina.

¿Cómo es la dirección en este sistema X?

La administración es responsable de la organización de los elementos de la empresa, que son dinero + materiales + equipamiento + personas, como interés de sus fines económicos.

La administración es un proceso de dirigir esfuerzos de las personas, motivarlas, controlar sus acciones y modificar su comportamiento.

Sin esta intervención por parte de la administración, las personas serían pasivas a las necesidades de la organización, se resistirían a ella, o sea, las personas deben ser relajadas.

En este razonamiento radica la tesis de que, administrar consiste en lograr que las actividades sean hechas por medio de las personas.

Detrás de esta teoría tradicional, existen diversas creencias adicionales:

- a) El hombre es indolente por naturaleza, evita o trabaja lo mínimo posible y prefiere ser dirigido.
- b) Le falta ambición, no gusta de asumir responsabilidades y prefiere librarse de sus cargos.
- c) Es fundamentalmente egocéntrico a las necesidades de la organización.
- d) Es confiado, no muy brillante y siempre está dispuesto a creer en charlatanes y demagogos.
- e) Su propia naturaleza le lleva a resistir las modificaciones y busca seguridad.

Tales condiciones, según Mc Gregor, modulan el aspecto humano de muchas empresas u organizaciones fijando estilos de dirección, así como estructuras y objetivos que refuerzan determinadas conductas en los trabajadores y en sus objetivos a todos los niveles.

Nueva concepción de la Administración o Dirección, Teoría Y:

Es basado en un conjunto de supuestos de la Teoría de la Motivación Humana.

... La aplicación del esfuerzo físico y mental es un trabajo tan natural como jugar y descansar...

El hombre siente motivación por el trabajo. Puede ser el trabajo una fuente de satisfacción (y debe ser voluntariamente desempeñado) o una fuente de castigo (debe ser evitado).

- El control externo y la amenaza del castigo, no son los únicos medios para obtener el esfuerzo de alcanzar los objetivos organizacionales. El hombre debe ejercer la autodirección y el autocontrol al servicio de los objetivos que le sean confiados.
- Confiar objetivos es una función de premiar, asociada con su alcance efectivo.
- El hombre medio aprende según ciertas condiciones, no sólo a aceptar, sino también a buscar responsabilidad.
- La falta de ambición y el énfasis en la seguridad personal son generalmente consecuencias de la experiencia de cada individuo, no es característica inherente al ser humano.
- La capacidad de aplicar creatividad y alto grado de imaginación, de ingenio en la solución de problemas es amplia y no escasamente distribuida en la población.
- Bajo ciertas condiciones de la vida moderna, las potencialidades intelectuales del hombre medio, son apenas parcialmente utilizadas.

En consecuencia con esto:

El hombre no es un ser pasivo, ni contrario a las necesidades de la organización, tiene motivaciones básicas, potencial de desarrollo, patrones de conducta adecuados y capacitados para asumir plenas responsabilidades

¿Cómo es la dirección en este sistema Y?

La administración es responsable de la organización de los elementos productivos dinero + materiales + equipamiento + personas, como interés de sus fines económicos.

La motivación, el potencial de desarrollo, la capacidad de asumir responsabilidad de dirigir el comportamiento hacia los objetivos de la organización, está presente en las personas.

Estos factores no son creados o fabricados por la administración. Es responsabilidad de la dirección el propiciar condiciones para que las personas, reconozcan y desarrollen por sí mismas estas características.

La tarea esencial de la administración es crear condiciones organizacionales y métodos de operación, por medio de los cuales las personas puedan alcanzar una convergencia de los objetivos empresariales con los colectivos y los individuales.

Bajo estos postulados la administración pudiera resumirse como:

Administrar: Proceso de crear oportunidades, liberar potenciales, retirar obstáculos, motivar el crecimiento, proporcionar orientación. Es una administración por objetivos en lugar de una orientada hacia el control.

Estilo de dirección francamente participativo y democrático.

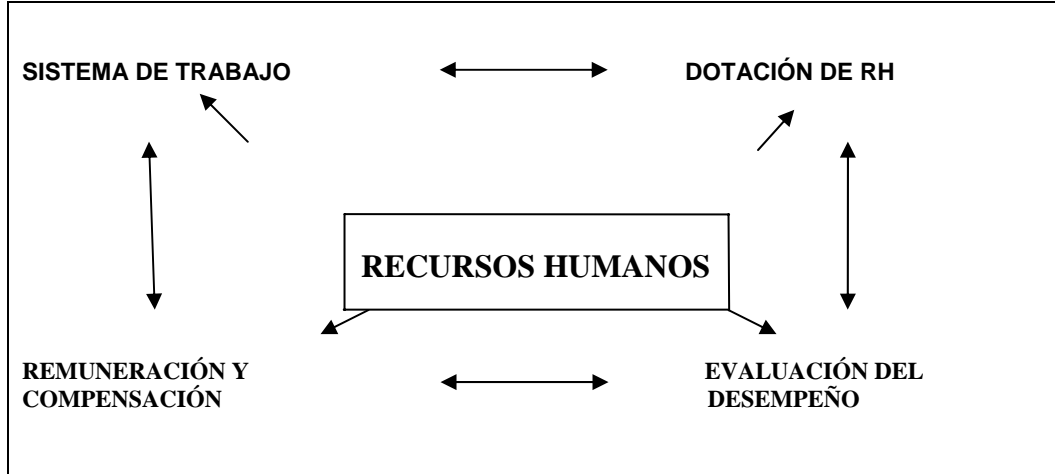
EPÍGRAFE II: Funciones de la Dirección.

2.1 Enfoque en Sistema de las Funciones de la Dirección de Recursos Humanos.

En las organizaciones, con el transcurso del tiempo, se operan cambios en sus recursos humanos, pues no siempre permanecen en el mismo puesto de trabajo y también las propias organizaciones deben ir acomodando estos en dependencia de los cambios que se produzcan internamente o en su entorno.

Es por ello que la actividad de los Recursos Humanos debe verse como un proceso continuo, que garantiza la entrada, mantenimiento y desarrollo del recurso máspreciado que tienen las organizaciones, **el hombre**.

Podemos enfocar este proceso como un sistema constituido por elementos, en este caso funciones, que establecen determinadas relaciones, dando como cualidad resultante una eficaz utilización de los recursos humanos.



Enfoque en Sistema de la Dirección de Recursos Humanos.

2.2 Dotación de los Recursos Humanos.

La dotación de los Recursos Humanos comprende las funciones de:

Planeación, reclutamiento, selección, instalación y orientación, capacitación y desarrollo.

Planeación de los Recursos Humanos:

Esta función tiene como objetivo prever la fuerza laboral necesaria, entendiéndose como las competencias que la organización necesitará en cada momento y lugar.

Es por ello que debe contemplar:

- Planeación para el equilibrio futuro.
- Planeación para el reclutamiento y la selección.
- Planeación para el desarrollo.

Reclutamiento:

Esta función es el proceso en el cual se identifican y atraen candidatos capacitados para ocupar plazas vacantes, y tiene como objetivo abastecer el proceso de selección.

El Reclutamiento se divide en:



Selección:

Es el encargado de seleccionar los candidatos reclutados, que es aquel que tenga mayores posibilidades de ajustarse al puesto de trabajo.

Instalación y Orientación:

Toda organización debe desarrollar acciones encaminadas a lograr la instalación y adaptación de los nuevos trabajadores a su grupo de trabajo y por tanto a la

cultura de la empresa. También resulta necesario orientar a aquellas personas que se mueven en diferentes puestos dentro de la organización.

La instalación y desarrollo debe lograr mayor motivación inicial, disminución de la fluctuación laboral, acortar el período de adaptación y adecuar las expectativas del trabajador a la realidad de la Organización, esto permite aumentar su eficiencia y sentar las bases para el desarrollo de la carrera.

Capacitación y Desarrollo:

La Capacitación y Desarrollo constituyen procesos permanentes, sistemáticos y planificados, basados en las necesidades actuales y perspectivas de las Organizaciones, de los Grupos y del Individuo, orientados a cambios en los conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades del hombre para elevar la efectividad de su trabajo y la eficiencia de su Organización.

La Capacitación es orientada a corto plazo y descentralizada, en función de mejorar el desempeño actual. El desarrollo identifica y crea capacidades necesarias de los objetivos estratégicos de la organización, es a largo plazo y debe ser centralizado, ambos deben considerarse una inversión y no un costo.

La Capacitación como proceso, se inicia como un diagnóstico de necesidades. Aunque se haya realizado un buen proceso de reclutamiento, selección e instalación y orientación, siempre es necesario entrenar al personal, sobre todo si se producen cambios tecnológicos, nuevos productos, etc; esta resulta de vital importancia.

Las formas de desarrollar la capacitación difieren en dependencia del tipo de trabajo del personal (conocimiento, nivel profesional y jerárquico) y de las condiciones y posibilidades con que cuentan las organizaciones.

La tendencia más actual de la capacitación es dentro de la propia organización, a través de rotación de puestos, directamente en el puesto y mediante consultoría. Esta capacitación se realiza con la esfera de problemas e intereses más inmediatos de la entidad y su evaluación es cuando se refieren conocimientos y habilidades al puesto de trabajo.

El desarrollo de carrera consiste en elaborar un sistema que permita formar y promover a las personas con capacidades para ello, atendiendo a las necesidades del trabajo y exigencia de los cambios tecnológicos.

La evaluación del potencial y la planeación de carreras son elementos del sistema, que pronostican y determinan las posibilidades de desarrollo de una persona y estiman que tipo de puesto o nivel profesional puede llegar a alcanzar en su Organización.

El desarrollo de carreras es la expresión de considerar al hombre como el recurso más importante de toda la Organización y al contribuir en su realización personal, estamos realizando su trabajo y reconociendo la importancia que tiene en el cumplimiento de los objetivos empresariales.

EPÍGRAFE III: Formas y Sistemas de Pagos.

3.1 Salario y Otros Pagos.

En dependencia de las condiciones organizativas del proceso laboral, de la organización del trabajo y de las posibilidades de control y medición de sus resultados, las formas de pago utilizables son: a destajo o por rendimiento y a tiempo.

Los sistemas de la forma de pago a destajo o por rendimiento pueden ser individuales o colectivos. El salario de los trabajadores que cobran a destajo o por rendimiento, es proporcional a la cantidad de productos elaborados o de servicios prestados y el de los trabajadores a tiempo, al realmente laborado.

Siempre que la naturaleza del trabajo lo permita, se paga por los sistemas de la forma de pago a destajo o rendimiento, con el fin de asegurar el incremento de la productividad y mejorar la utilización de los medios y tiempo de trabajo.

Para determinar la tasa de destajo, se utiliza la tarifa de la escala salarial correspondiente al trabajo que se ejecuta, el incremento por las condiciones laborales anormales, el coeficiente de interés económico – social y las normas de rendimiento o de tiempo.

3.2 Elementos componentes del Sistema Salarial.

1. La escala salarial
2. Los calificadores de ocupaciones. Calificación de los trabajadores
3. Las tarifas
4. Las normas de trabajo
5. Las formas y sistemas de pago

La escala Sienta el principio de distribución socialista con arreglo a la cantidad y calidad del trabajo, estableciendo los distintos grados de complejidad que tienen los trabajos existentes con sus dos elementos fundamentales, el número de grupos y los coeficientes. Los grupos determinan los distintos grados de complejidad que tienen los trabajos y se establecen atendiendo a los requerimientos tecnológicos, la organización y complejidad de la producción determinando la calificación indispensable que deben tener los trabajadores, (cosa que hoy deben mejorarse).

Los coeficientes determinan los distintos grados de complejidad de los grupos en relación con el primer grado de complejidad, que tiene siempre por coeficiente la unidad y los demás expresan cuantas veces ellos son más complejos que la unidad.

Los calificadores, recogen los contenidos de los cargos y puestos de trabajo y considera que se deben renovarse por una mejor descripción de las exigencias y actuales competencias y por los cambios por nuevas tecnologías.

Las tarifas, determinan el nivel de pago del trabajo por hora o por día que puede distribuir la sociedad en un rendimiento determinado, sobre lo cual se trabaja cierto período o ciclo que las condiciones de desarrollo social enfrente.

Las formas y sistemas de pago, son básicamente dos, pago a tiempo o por rendimiento o destajo y en ocasiones combinaciones de ambas formas.

Los sistemas son las diferentes variantes o combinaciones con que se aplica una u otra forma de pago.

EPÍGRAFE IV: INDICADORES DE EFICIENCIA DE LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS.

PROMEDIO DE TRABAJADORES

En el transcurso del período de ejercicio (mes, trimestre, año) en el registro de trabajadores, se produce variaciones como consecuencia de los movimientos de altas y bajas. Conjuntamente con el indicador Promedio de trabajadores según registro $\bar{\pi}$ en el período de un mes de ejercicio, se calcula mediante la suma de la cantidad de trabajadores que componen el registro durante cada día calendario del mes de ejercicio, incluyendo los días de descanso y feriados y la división de la suma obtenida entre el número de días calendario en el mes de ejercicio. Durante un año se determina mediante la suma de los promedios de trabajadores de todos los meses del año.

El promedio de trabajadores se calcula mediante la suma de los hombres - días en el registro entre los días - calendarios del mes.

$$\text{Promedio de Trabajadores} = \frac{\text{total de trabajadores}}{\text{días del mes}}$$

PRODUCTIVIDAD LABORAL

Es la capacidad de producción de un trabajador en una unidad de tiempo: una hora, la jornada, un mes, un año. Las medidas pueden ser en unidades físicas y en valores. Representa la efectividad del trabajo vivo en la esfera de la producción material.

Se expresa en función de la cantidad de unidades producidas o los servicios prestados en una unidad de tiempo necesario para producir una unidad.

A los efectos de comparar la productividad individual del trabajo a niveles agregados de ramas se utiliza el método de valor agregado, es la relación entre el volumen de producción elaborada en términos de trabajadores promedios.

Fórmula

$$\pi = \frac{VA}{\bar{\pi}}$$

Donde:

π = productividad del trabajo

VA = valor agregado

$\bar{\pi}$ = promedio de trabajadores

SALARIO MEDIO

Es el salario promedio devengado por los trabajadores de una entidad, sector del conjunto de la actividad económica, siempre referido a un período de tiempo.

Fórmula
$$\check{S} = \frac{FS}{\bar{\pi}}$$

Donde:

\check{S} = salario medio

Fs = fondo de salario

$\bar{\pi}$ = promedio de trabajadores

El análisis de la dinámica del salario medio se realiza en el ámbito de la Economía Nacional, por esferas, sectores y ramas; por organismos y territorios; por sexo y categorías ocupacionales; con o sin considerar el monto de los premios distribuidos, etc, a fin de determinar las proporciones de su tendencia.

El salario medio mensual se determina dividiendo el salario medio del año entre el número de meses comprendido en el período. Esto es válido para las entidades que se crean con posterioridad al primer mes del año.

FACTOR DE RELACIÓN PRODUCTIVIDAD – SALARIO MEDIO

Sólo se reportarán en la actividad empresarial en los sectores productivos. Se calcula dividiendo el porcentaje de incremento de salario medio por el porcentaje de incremento de la productividad.

Fórmula
$$\emptyset = \frac{\Delta\Pi\%}{\Delta\check{S}\%}$$

Donde:

\emptyset = factor de relación productividad salario medio

$\Delta\Pi\%$ = porcentaje de mercancías de la productividad

$\Delta\check{S}\%$ = porcentaje de variación del salario medio

INDICADORES DEL MOVIMIENTO DE LA FUERZA DE TRABAJO

Capta la información estadística del movimiento de la fuerza de trabajo, lo cual posibilita conocer las causas de la movilidad laboral y determinar la circulación interna de los trabajadores (cambios de categoría ocupacional dentro del mismo centro de trabajo) y la circulación externa (incorporación de trabajadores y traslados de los mismos por diversas causas).

- COEFICIENTE DE ROTACIÓN POR ALTAS

Se consignan las incorporaciones de trabajadores al registro de la empresa, motivado por la concentración de contratos por tiempo indeterminado.

Fórmula
$$RA = \frac{A}{T} * 100$$

Donde:

RA = coeficiente de rotación por altas
A = altas del registro de trabajadores
 \bar{T} = promedio de trabajadores

- COEFICIENTE DE ROTACIÓN POR BAJAS

Se informan las bajas del registro de la entidad durante el periodo independientemente de la causa que lo origine, lo cual implica una disminución en el registro de trabajadores.

Fórmula $RB = \frac{B}{\bar{T}} * 100$

Donde:

RB = coeficiente de rotación por bajas
B = bajas del registro de trabajadores
 \bar{T} = promedio de trabajadores

- COEFICIENTE DE ROTACIÓN GLOBAL

Las altas y las bajas se controlan en el registro de trabajadores y determinan la rotación de empleados en la empresa.

Fórmula $RG = \frac{A + B}{\bar{T}}$

Donde:

RG = coeficiente de rotación global de trabajadores
A = altas de registro de trabajadores
B = bajas del registro de trabajadores
 \bar{T} = promedio de trabajadores

Fórmula $RG = RA + RB$

Donde:

RG = coeficiente de rotación
RA = coeficiente de rotación por altas
RB = coeficiente de rotación por bajas

- COEFICIENTE DE FLUCTUACIÓN

Comprende el número de trabajadores contratados por tiempo indefinido que causaron bajas en el registro, producidas por voluntad del trabajador, originándose un movimiento no planificado de la fuerza de trabajo, sea cual sea la causa que lo origine.

Fórmula $CF = \frac{BF}{\bar{T}} * 100$

Donde:

CF = coeficiente de fluctuación
BF = bajas por fluctuación de trabajadores (son las bajas por voluntad propia)
 \bar{T} = promedio de trabajadores

- COEFICIENTE DE PERMANENCIA

Se consigna el total de trabajadores que aparecen en el registro al finalizar el periodo que se informa, una vez adicionada las altas y disminuidas las bajas. Se determina de la siguiente forma:

Fórmula $Cp = \frac{Ip}{\bar{T}} * 100$

Donde:

Cp = coeficiente de permanencia

Tp = trabajadores que permanecen en registro durante el período

\bar{T} = promedio de trabajadores

INDICADORES DEL FONDO DE TIEMPO

Conocer el aprovechamiento real del tiempo de trabajo utilizado y no utilizado en la producción, lo cual resulta de gran importancia, a fin de localizar y determinar las reservas de productividad existentes y poder reducir los gastos de trabajo fijo.

- COEFICIENTE DE APROVECHAMIENTO

Se utiliza para determinar el aprovechamiento del fondo de tiempo utilizado sobre el fondo de tiempo. Se calcula:

Fórmula
$$CP = \frac{T_u}{F_c} * 100$$

Donde:

CP = coeficiente de aprovechamiento

Tu = fondo de tiempo utilizado

Fc = fondo de tiempo

- COEFICIENTE DE UTILIZACIÓN

Se emplea para establecer cómo ha sido utilizado el fondo de tiempo.

Fórmula
$$CU = \frac{T_u}{M_u} * 100$$

Donde:

CU = coeficiente de utilización

Tu = fondo de tiempo utilizado

Mu = Fondo de tiempo máximo utilizado

- COEFICIENTE DE AUSENCIAS

Se utiliza para determinar el porcentaje de las ausencias en el período por vacaciones, accidentes, enfermedad común, etc. Se calcula

Fórmula
$$CA = \frac{TNU}{MU} * 100$$

Donde:

CA = coeficiente de ausencias

TNU = fondo de tiempo no utilizado

MU = fondo de tiempo máximo utilizado.

EPÍGRAFE V: EJERCICIOS RESUELTOS

5.1 PRODUCTIVIDAD DEL TRABAJO

1- Dada la siguiente información:

INDICADORES	UM	ENERO	FEBRERO
Valor agregado	MP	827.2	450.3
Total de trabajadores	T	1 000	1 050
Productividad	MP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

$$R/ \quad \bar{T} = \frac{\text{Total de trabajadores}}{\text{días del mes}}$$

$$\text{enero} \quad \bar{T} = \frac{1000}{31} = 32.3 \text{ T}$$

$$\text{febrero} \quad \bar{T} = \frac{1050}{28} = 37.5 \text{ T}$$

$$\pi_E = \frac{\text{valor agregado}}{\bar{T}}$$

$$\pi_E = \frac{827.2 \text{ MP}}{32.3 \text{ T}} = 26 \text{ MP/T}$$

$$\pi_E = \frac{450.3 \text{ MP}}{37.5 \text{ T}} = 12 \text{ MP/T}$$

$$\pi_R = \frac{\pi_1}{\pi_0} * 100$$

$$\text{productividad en términos relativos} = \frac{\text{productividad período corriente (febrero)}}{\text{productividad período base (enero)}} * 100$$

$$\pi_R = \frac{12 \text{ MP/T}}{26 \text{ MP/T}} * 100$$

$$\pi_R = 46 \%$$

$$\pi_A = \pi_1 - \pi_0 \rightarrow \text{Términos absolutos}$$

$$\pi_A = 12 \text{ MP/T} - 26 \text{ MP/T}$$

$$\pi_A = (14 \text{ MP/T})$$

R/ La productividad en términos relativos muestra una disminución del 54% en período corriente (febrero) con respecto al período base (enero), representando en términos absolutos una disminución de 14 MP/T.

2- Dada la siguiente información:

INDICADORES	UM	MAYO	JUNIO
Valor agregado	MP	387.2	925.1
Total de trabajadores	T	1 400	2 100
Productividad	MP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

$$R/ \quad \bar{T} = \frac{\text{Total de trabajadores}}{\text{días del mes}}$$

$$\text{mayo} \quad \bar{T} = \frac{1400}{31} = 45.2 \text{ T}$$

$$\text{junio} \quad \bar{T} = \frac{2100}{30} = 70 \text{ T}$$

$$\pi = \frac{\text{valor agregado}}{\bar{T}}$$

$$\pi_E = \frac{387.2 \text{ MP}}{45.2 \text{ T}} = 8.6 \text{ MP/T}$$

$$\pi_E = \frac{925.1 \text{ MP}}{70 \text{ T}} = 13.2 \text{ MP/T}$$

$$\pi_R = \frac{\pi_1}{\pi_0} * 100$$

$$\pi_R = \frac{13.2 \text{ MP/T}}{8.6 \text{ MP/T}} * 100$$

$$\pi_R = 153 \%$$

$$\pi_A = \pi_1 - \pi_0$$

$$\pi_A = 13.2 \text{ MP/T} - 8.6 \text{ MP/T}$$

$$\pi_A = 4.6 \text{ MP/T}$$

R/ La productividad en términos relativos muestra un aumento del 53% en el período corriente (junio) con respecto al período base (mayo), representando en términos absolutos un aumento de 4.6 MP/T.

3 - Dada la siguiente información:

INDICADORES	UM	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
Producción bruta	MMP	124.3	205.3
Total de trabajadores	T	950	953
Productividad	MMP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

R/ $\bar{T} = \frac{\text{Total de trabajadores}}{\text{días del mes}}$

Septiembre $\bar{T} = \frac{950}{30} = 32 \text{ T}$

octubre $\bar{T} = \frac{953}{31} = 31 \text{ T}$

$$\pi_E = \frac{\text{valor agregado}}{\bar{T}}$$

$$\pi_E = \frac{124.3 \text{ MMP}}{32 \text{ T}} = 4 \text{ MMP/T}$$

$$\pi_E = \frac{205.3 \text{ MMP}}{31 \text{ T}} = 7 \text{ MMP/T}$$

$$\pi_R = \frac{\pi_1}{\pi_0} * 100$$

$$\pi_R = \frac{7 \text{ MMP/T}}{4 \text{ MMP/T}} * 100$$

$$\pi_R = 175 \%$$

$$\pi_A = \pi_1 - \pi_0$$

$$\pi_A = 7 \text{ MMP/T} - 4 \text{ MMP/T}$$

$$\pi_A = 3 \text{ MMP/T}$$

R/ La productividad en términos relativos muestra un aumento del 75% en el período corriente (octubre) con respecto al período base (septiembre), representando en términos absolutos un aumento de 3 MMP/T.

5.2 SALARIO MEDIO

1- La Empresa Industrial "Confituras Gamby" brinda la siguiente información:

INDICADORES	UM	1999	2000	% VARIACIÓN	DESVIACIÓN
Fondo de salario	MP	281.3	421.0	149.7	139.7
Promedio de trabajadores	T	74	81	109.5	7
Salario medio	MP/T	3.8	5.2	137	1.4

Se pide:

Determinar e interpretar el salario medio y su dinámica.

$$R/ \check{S} = \frac{F_s}{\bar{T}}$$

$$\check{S}_{1999} = \frac{281.3 \text{ MP}}{74 \text{ T}}$$

$$\check{S}_{2000} = \frac{421.0 \text{ MP}}{81 \text{ T}}$$

$$\check{S}_{1999} = 3.8 \text{ MP/T}$$

$$\check{S}_{2000} = 5.2 \text{ MP/T}$$

$$\check{S}_R = \frac{\check{S}_1}{\check{S}_0} * 100$$

$$\check{S}_R = \frac{5.2 \text{ MP/T}}{3.8 \text{ MP/T}} * 100$$

$$\check{S}_R = 137\%$$

$$\check{S}_A = \check{S}_1 - \check{S}_0$$

$$\check{S}_A = 5.2 \text{ MP/T} - 3.8 \text{ MP/T}$$

$$\check{S}_A = 1.4 \text{ MP/T}$$

R/ El salario en términos relativos muestra un aumento de un 37% en el período corriente (2000), lo que representa en términos absolutos un incremento de 1.4 MP/T.

2- La Empresa "Refritel" brinda la siguiente información:

INDICADORES	UM	2000	2001	% VARIACIÓN	DESVIACIÓN
Fondo de salario	MP	412.2	514.0	124.7	101.8
Promedio de trabajadores	T	98	102	104.1	4
Salario medio	MP/T	4.2	5	119	0.8

Se pide:

Determinar e interpretar el salario medio y su dinámica.

$$R/ \check{S} = \frac{F_s}{T}$$

$$\check{S}_{2000} = \frac{412.2 \text{ MP}}{98 \text{ T}}$$

$$\check{S}_{2001} = \frac{514.0 \text{ MP}}{102 \text{ T}}$$

$$\check{S}_{2000} = 4.2 \text{ MP/T}$$

$$\check{S}_{2001} = 5 \text{ MP/T}$$

$$\check{S}_R = \frac{\check{S}_1}{\check{S}_0} * 100$$

$$\check{S}_R = \frac{5 \text{ MP/T}}{4.2 \text{ MP/T}} * 100$$

$$\check{S}_R = 119\%$$

$$\check{S}_A = \check{S}_1 - \check{S}_0$$

$$\check{S}_A = 5 \text{ MP/T} - 4.2 \text{ MP/T}$$

$$\check{S}_A = 0.8 \text{ MP/T}$$

R/ El salario en términos relativos muestra un aumento de un 19% en el período corriente (2001), lo que representa en términos absolutos un incremento de 0.8 MP/T.

3- La Empresa "Aracelio Iglesias" brinda la siguiente información:

INDICADORES	UM	2001	2002	% VARIACIÓN	DESVIACIÓN
Fondo de salario	MP	714.2	981.0	137.3	266.8
Promedio de trabajadores	T	100	122	122	22
Salario medio	MP/T	7.1	8	113	0.9

Se pide:

Determinar e interpretar el salario medio y su dinámica.

$$R/ \check{S} = \frac{F_s}{\bar{T}}$$

$$\check{S}_{2001} = \frac{714.2 \text{ MP}}{100 \text{ T}}$$

$$\check{S}_{2002} = \frac{981.0 \text{ MP}}{122 \text{ T}}$$

$$\check{S}_{2001} = 7.1 \text{ MP/T}$$

$$\check{S}_{2002} = 8 \text{ MP/T}$$

$$\check{S}_R = \frac{\check{S}_1}{\check{S}_0} * 100$$

$$\check{S}_R = \frac{8 \text{ MP/T}}{7.1 \text{ MP/T}} * 100$$

$$\check{S}_R = 113\%$$

$$\check{S}_A = \check{S}_1 - \check{S}_0$$

$$\check{S}_A = 8 \text{ MP/T} - 7.1 \text{ MP/T}$$

$$\check{S}_A = 0.9 \text{ MP/T}$$

R/ El salario en términos relativos muestra un aumento de un 13% en el período corriente (2002), lo que representa en términos absolutos un incremento de 0.9 MP/T.

5.3 FACTOR DE RELACIÓN PRODUCTIVIDAD – SALARIO MEDIO.

- 1- En la Empresa “Aguas de la Habana” en un período económico, la variación de la productividad fue de un 92%, mientras que la de salario medio fue de un 98%.

Se pide:

Determinar e interpretar el factor de relación productividad – salario medio.

R/

Datos

$$\% \Delta P = 92\%$$

$$\% \Delta S = 98\%$$

$$\emptyset = ?$$

$$\emptyset = \frac{\% \Delta P}{\% \Delta S} * 100$$

$$\emptyset = \frac{92\%}{98\%} * 100$$

$$\emptyset = 94\%$$

R/ La productividad disminuye en un 6% con respecto al salario medio, siendo esta una situación desfavorable para la empresa “Aguas de la Habana”.

- 2- En la Empresa Cervecera “Hatuey” en el período económico del 01/06/05 al 30/06/05 la variación de la productividad fue de un 131%, mientras que la de salario medio fue de un 114%

Se pide:

Determinar e interpretar el factor de relación productividad – salario medio.

R/

Datos

$$\begin{aligned} \% \Delta T &= 131\% \\ \% \Delta S &= 114\% \\ \emptyset &=? \end{aligned}$$

$$\emptyset = \frac{\% \Delta T}{\% \Delta S} * 100$$

$$\emptyset = \frac{131\%}{114\%} * 100$$

$$\emptyset = 115\%$$

R/ La productividad aumenta en un 15% con respecto al salario medio, siendo esta una situación favorable para la empresa Cervecera "Hatuey".

5.4 FUERZA DE TRABAJO.

- 1- La Empresa Industrial "Jayper" muestra la siguiente información correspondiente a los indicadores del movimiento de la fuerza laboral y del fondo de tiempo laboral.
 - Fondo de tiempo utilizado: **327 h**
 - Trabajadores que permanecen en el registro: **297 trabajadores**
 - Bajas en el período: **12 trabajadores**
 - Promedio de trabajadores: **325 trabajadores**
 - Fondo de tiempo máximo utilizado: **2 980 h**
 - Altas en el período: **7 trabajadores**
 - Fondo de tiempo calendario: **2 780 h**
 - Fondo de tiempo no utilizado: **1 110 h**
 - Bajas por voluntad propia: **4 trabajadores**

Se pide:

Determine e interprete los indicadores del movimiento y del fondo de tiempo laboral.

R/

Datos

$$T_u = 327 \text{ h}$$

$$T_p = 297 \text{ trabajadores}$$

$$B = 12 \text{ trabajadores}$$

$$\bar{T} = 325 \text{ trabajadores}$$

$$M_u = 2980 \text{ h}$$

$$A = 7 \text{ trabajadores}$$

$$F_c = 2780 \text{ h}$$

$$TNU = 1110 \text{ h}$$

$$B_f = 4 \text{ trabajadores}$$

$$1- RA = \frac{A}{\bar{T}} * 100 = \frac{7}{325} * 100 = 2\%$$

$$2- RB = \frac{B}{\bar{T}} * 100 = \frac{12}{325} * 100 = 4\%$$

$$3- RG = \frac{A+B}{\bar{T}} * 100 = \frac{7+12}{325} * 100 = 6\%$$

$$4- CF = \frac{B_f}{\bar{T}} * 100 = \frac{4}{325} * 100 = 1\%$$

$$5- C_p = \frac{T_p}{\bar{T}} * 100 = \frac{297}{325} * 100 = 91\%$$

$$6- CP = \frac{T_u}{F_c} * 100 = \frac{327}{2780} * 100 = 12\%$$

$$7- CU = \frac{T_u}{M_u} * 100 = \frac{327}{2980} * 100 = 11\%$$

$$8- CA = \frac{TNU}{M_u} * 100 = \frac{1110}{2980} * 100 = 37\%$$

R/

Coeficiente de rotación por altas. Representa un 2% en las altas con respecto al promedio de trabajadores.

Coeficiente de rotación por bajas. Representa un 4% en las bajas con respecto al promedio de trabajadores.

Coeficiente de rotación global. Representa un 6% de las altas y bajas con respecto al promedio de trabajadores.

Coeficiente de fluctuación. Representa un 1% de las bajas por voluntad propia con respecto al promedio de trabajadores.

El coeficiente de aprovechamiento aporta un 12% en el fondo de tiempo utilizado con respecto al fondo de tiempo calendario

El coeficiente de utilización representa un 11% en el fondo de tiempo con respecto al máximo utilizado.

El coeficiente de ausencia refleja un 37% en el fondo de tiempo no utilizado con respecto al máximo utilizado.

2- En la Empresa Industrial "Omega" se muestra la siguiente información correspondiente a los indicadores del movimiento de la fuerza laboral y del fondo de tiempo laboral.

- Fondo de tiempo utilizado: 405 h
- Trabajadores que permanecen en el registro: 348 trabajadores
- Bajas en el período: 27 trabajadores
- Promedio de trabajadores: 349 trabajadores
- Fondo de tiempo máximo utilizado: 3 014 h
- Altas en el período: 18 trabajadores
- Fondo de tiempo calendario: 2 837 h
- Fondo de tiempo no utilizado: 912 h
- Bajas por voluntad propia: 9 trabajadores

Se pide:

Determine e interprete los indicadores del movimiento y del fondo de tiempo laboral.

R/

Datos

$$Tu = 405 \text{ h}$$

$$Tp = 348 \text{ trabajadores}$$

$$B = 27 \text{ trabajadores}$$

$$\bar{T} = 349 \text{ trabajadores}$$

$$Mu = 3\,014 \text{ h}$$

$$1- RA = \frac{A}{\bar{T}} * 100 = \frac{18}{349} * 100 = 5\%$$

$$2- RB = \frac{B}{\bar{T}} * 100 = \frac{27}{349} * 100 = 8\%$$

A = 18 trabajadores
Fc = 2 837 h
TNU= 912 h
Bf = 9 trabajadores

$$3- RG = \frac{A + B}{\bar{T}} * 100 = \frac{18+27}{349} * 100 = 13\%$$

$$4- CF = \frac{BF}{\bar{T}} * 100 = \frac{9}{349} * 100 = 3\%$$

$$5- Cp = \frac{Tp}{\bar{T}} * 100 = \frac{348}{349} * 100 = 100\%$$

$$6- CP = \frac{Tu}{Fc} * 100 = \frac{405}{2837} * 100 = 14\%$$

$$7- CU = \frac{Tu}{Mu} * 100 = \frac{405}{3014} * 100 = 13\%$$

$$8- CA = \frac{TNU}{Mu} * 100 = \frac{912}{3014} * 100 = 30\%$$

R/

Coefficiente de rotación por altas. Representa un 5% en las altas con respecto al promedio de trabajadores.

Coefficiente de rotación por bajas. Representa un 8% en las bajas con respecto al promedio de trabajadores.

Coefficiente de rotación global. Representa un 13% de las altas y bajas con respecto al promedio de trabajadores.

Coefficiente de fluctuación. Representa un 3% de las bajas por voluntad propia con respecto al promedio de trabajadores.

El coeficiente de aprovechamiento aporta un 14% en el fondo de tiempo utilizado con respecto al fondo de tiempo calendario

El coeficiente de utilización representa un 13% en el fondo de tiempo con respecto al máximo utilizado.

El coeficiente de ausencia refleja un 30% en el fondo de tiempo no utilizado con respecto al máximo utilizado.

R/

Datos

Tu = 297 h
Tp = 198 trabajadores
B = 19 trabajadores
 \bar{T} = 215 trabajadores
Mu = 2 817 h
A = 13 trabajadores
Fc = 2 593 h
TNU = 817 h
Bf = 7 trabajadores

$$1- RA = \frac{A}{\bar{T}} * 100 = \frac{13}{215} * 100 = 6\%$$

$$2- RB = \frac{B}{\bar{T}} * 100 = \frac{19}{215} * 100 = 9\%$$

$$3- RG = \frac{A + B}{\bar{T}} * 100 = \frac{13+19}{215} * 100 = 15\%$$

$$4- CF = \frac{BF}{\bar{T}} * 100 = \frac{7}{215} * 100 = 3\%$$

$$5- Cp = \frac{Tp}{\bar{T}} * 100 = \frac{198}{215} * 100 = 92\%$$

$$6- CP = \frac{Tu}{Fc} * 100 = \frac{297}{2593} * 100 = 11\%$$

$$7- CU = \frac{Tu}{Mu} * 100 = \frac{297}{2817} * 100 = 10\%$$

$$8- CA = \frac{TNU}{Mu} * 100 = \frac{817}{2817} * 100 = 29\%$$

R/

Coeficiente de rotación por altas. Representa un 6% en las altas con respecto al promedio de trabajadores.

Coeficiente de rotación por bajas. Representa un 9% en las bajas con respecto al promedio de trabajadores.

Coeficiente de rotación global. Representa un 15% de las altas y bajas con respecto al promedio de trabajadores.

Coeficiente de fluctuación. Representa un 3% de las bajas por voluntad propia con respecto al promedio de trabajadores.

El coeficiente de aprovechamiento aporta un 11% en el fondo de tiempo utilizado con respecto al fondo de tiempo calendario

El coeficiente de utilización representa un 10% en el fondo de tiempo con respecto al máximo utilizado.

El coeficiente de ausencia refleja un 29% en el fondo de tiempo no utilizado con respecto al máximo utilizado.

EPÍGRAFE VI: EJERCICIOS PROPUESTOS.

1- Dada la siguiente información presentada por la Empresa "Thaba":

INDICADORES	UM	MARZO	ABRIL
Producción bruta	MP	214.3	293.7
Total de trabajadores	T	121	128
Productividad	MP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

2- Dada la siguiente información presentada por la Empresa de Bebidas y Licores "Ciego Montero":

INDICADORES	UM	JULIO	AGOSTO
Valor agregado	MP	187.2	381.4
Total de trabajadores	T	218	235
Productividad	MP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

3- La Empresa Productora “Noalum” presenta la siguiente información:

INDICADORES	UM	MAYO	JUNIO
Valor agregado	MP	632.3	425.2
Total de trabajadores	T	400	418
Productividad	MP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

4- La Empresa Cervecera “La Polar” presenta la siguiente información:

INDICADORES	UM	ENERO	FEBRERO
Valor agregado	MP	273.0	307.4
Total de trabajadores	T	132	141
Productividad	MP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

5- La Empresa de Transporte de Equipos Pesados (ETEP) presenta la siguiente información:

INDICADORES	UM	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
Valor agregado	MP	231.2	291.4
Total de trabajadores	T	112	123
Productividad	MP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

6- Dada la siguiente información:

INDICADORES	UM	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Valor agregado	MMP	8.7	9.3
Total de trabajadores	T	329	331
Productividad	MMP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

7- Dada la siguiente información:

INDICADORES	UM	MARZO	ABRIL
Valor agregado	MP	741.2	926.0
Total de trabajadores	T	412	425
Productividad	MP/T	?	?

Se pide:

Determinar e interpretar la productividad y su dinámica.

8- La Empresa Productora de Sillas Metálicas brinda la siguiente información:

INDICADORES	UM	2004	2005	% VARIACIÓN	DESVIACIÓN
Fondo de salario	MMP	315.3	398.2		
Promedio de trabajadores	T	99	111		
Salario medio	MMP/T			?	?

Se pide:

Determinar e interpretar el salario medio y su dinámica.

9- La Empresa FríoClima brinda la siguiente información:

INDICADORES	UM	1997	1998	% VARIACIÓN	DESVIACIÓN
Fondo de salario	MP	527.3	914.0		
Promedio de trabajadores	T	93	140		
Salario medio	MP/T			?	?

Se pide:

Determinar e interpretar el salario medio y su dinámica.

10- La Empresa X brinda la siguiente información:

INDICADORES	UM	1995	1996	% VARIACIÓN	DESVIACIÓN
Fondo de salario	MP	325.2	381.3		
Promedio de trabajadores	T	96	107		
Salario medio	MP/T			?	?

Se pide:

Se pide:

Determinar e interpretar el salario medio y su dinámica.

11- Dada la siguiente información:

INDICADORES	UM	1998	1999	% VARIACIÓN	DESVIACIÓN
Fondo de salario	MP	583.0	714.0		
Promedio de trabajadores	T	325	371		
Salario medio	MP/T			?	?

Se pide:

Determinar e interpretar el salario medio y su dinámica.

12- Dada la siguiente información:

INDICADORES	UM	2002	2003	% VARIACIÓN	DESVIACIÓN
Fondo de salario	MP	531.0	618.0		
Promedio de trabajadores	T	298	315		
Salario medio	MP/T			?	?

Se pide:

Determinar e interpretar el salario medio y su dinámica.

13- En la Empresa Industrial “Conrado Piña” en el período económico comprendido del 01/02/04 al 28/02/04 se obtuvo una variación de la productividad del 122%, mientras que la del salario medio fue de un 108%.

Se pide:

Determinar e interpretar el factor de relación productividad – salario medio.

14- En la Empresa Industrial “Facute” en el período económico la variación de la productividad fue de un 137.4%, mientras que la del salario medio fue de un 115%.

Se pide:

Determinar e interpretar el factor de relación productividad – salario medio.

15- En la empresa Termoeléctrica en un período económico la variación del salario medio fue de 124.4 %, mientras que la de la productividad fue de 158%.

Se pide:

- a) Determinar el factor de relación productividad-salario medio.
- b) Interpretar económicamente.

16- La Empresa Industrial “Antillana de Acero” muestra la siguiente información correspondiente a los indicadores del movimiento de la fuerza laboral y del fondo de tiempo laboral.

- Fondo de tiempo utilizado: 385 h
- Trabajadores que permanecen en el registro: 321 trabajadores
- Bajas en el período: 21 trabajadores
- Promedio de trabajadores: 287 trabajadores
- Fondo de tiempo máximo utilizado: 2759 h
- Altas en el período: 9 trabajadores
- Fondo de tiempo calendario: 2 603 h
- Fondo de tiempo no utilizado: 887 h
- Bajas por voluntad propia: 10 trabajadores

Se pide:

Determine e interprete los indicadores del movimiento y del fondo de tiempo laboral.

17- En la Empresa Industrial “Multigoma” se muestra la siguiente información correspondiente a los indicadores del movimiento de la fuerza laboral y del fondo de tiempo laboral.

- Fondo de tiempo utilizado: 348 h
- Trabajadores que permanecen en el registro: 337 trabajadores
- Bajas en el período: 16 trabajadores
- Promedio de trabajadores: 269 trabajadores
- Fondo de tiempo máximo utilizado: 2939 h
- Altas en el período: 6 trabajadores
- Fondo de tiempo calendario: 2891 h
- Fondo de tiempo no utilizado: 927 h
- Bajas por voluntad propia: 5 trabajadores

Se pide:

Determine e interprete los indicadores del movimiento y del fondo de tiempo laboral.

18- En la Empresa Industrial “La Estrella” se muestra la siguiente información correspondiente a los indicadores del movimiento de la fuerza laboral y del fondo de tiempo laboral.

- a. Fondo de tiempo utilizado: 297 h
- b. Trabajadores que permanecen en el registro: 198 trabajadores
- c. Bajas en el período: 19 trabajadores
- d. Promedio de trabajadores: 215 trabajadores
- e. Fondo de tiempo máximo utilizado: 2 817 h
- f. Altas en el período: 13 trabajadores
- g. Fondo de tiempo calendario: 2 593 h
- h. Fondo de tiempo no utilizado: 817 h
- i. Bajas por voluntad propia: 7 trabajadores

Se pide:

Determine e interprete los indicadores del movimiento y del fondo de tiempo laboral.

EPÍGRAFE VII: RESULTADOS DE LOS EJERCICIOS PROPUESTOS.

1- $\pi_R = 124.4 \%$	$\pi_A = 13.4 \text{ MP/T}$
2- $\pi_R = 188 \%$	$\pi_A = 23.5 \text{ MP/T}$
3- $\pi_R = 63 \%$	$\pi_A = (18.2) \text{ MP/T}$
4- $\pi_R = 97 \%$	$\pi_A = (2) \text{ MP/T}$
5- $\pi_R = 166.6 \%$	$\pi_A = 10.4 \text{ MP/T}$
6- $\pi_R = 110.3 \%$	$\pi_A = 0.08 \text{ MMP/T}$
7- $\pi_R = 117 \%$	$\pi_A = 9.5 \text{ MP/T}$

			% Variación	Desviación
8- $\check{S}_R = 137\%$	$\check{S}_A = 1.4 \text{ MP/T}$	Fs	126.3	82.9
		$\overline{\check{S}}$	112.1	12
		S	113	0.4
9- $\check{S}_R = 114\%$	$\check{S}_A = 0.8 \text{ MP/T}$	Fs	173.3	386.7
		$\overline{\check{S}}$	150.5	47
		S	114	0.8
10- $\check{S}_R = 105.9\%$	$\check{S}_A = 0.2 \text{ MP/T}$	Fs	117.3	56.1
		$\overline{\check{S}}$	111.5	11
		S	105.9	0.2
11- $\check{S}_R = 105.6\%$	$\check{S}_A = 0.1 \text{ MP/T}$	Fs	122.5	131
		$\overline{\check{S}}$	114.2	46
		S	105.6	0.1
12- $\check{S}_R = 111.1\%$	$\check{S}_A = 0.2 \text{ MP/T}$	Fs	116.4	87
		$\overline{\check{S}}$	105.7	17
		S	111.1	0.2

13- $\emptyset = 113\%$

14- $\emptyset = 119\%$

15- $\emptyset = 127\%$

16- RA= 3%	Cp= 112%
RB= 0%	CP= 15%
RG= 10%	CU= 14%
CF= 3%	CA= 32%
17- RA= 2%	Cp= 125%
RB= 6%	CP= 12%
RG= 8%	CU= 12%
CF= 2%	CA= 31%

18- RA= 6%	Cp= 92%
RB= 9%	CP= 11%
RG=15%	CU= 10%
CF= 3%	CA= 29%

CONCLUSIONES.

La propuesta de este material de estudio responde a la insuficiencia de bibliografía actualizada para la asignatura Economía de Empresas III sobre el tema: Subsistema de los Recursos Humanos, para que este sirva de complemento a la preparación profesional integral de los estudiantes y profesores del (ISPETP).

Existe insuficiencia de material de estudio, para ser utilizada por los profesores y estudiantes en sus encuentros y estudio individual.

Los materiales de estudio que se encuentran en uso, mayormente abordan elementos generales y no temas específicos como es el caso del Trabajo de Diploma anteriormente expuesto que puede contribuir a consolidar y ejercitar el estudio sobre el tema.

BIBLIOGRAFÍA.

- Enciclopedia Microsoft®, Encarta®. “Gestión de los Recursos Humanos”. 2006.
- ÁLVAREZ GONZÁLEZ, LUCIA. “La importancia del Análisis y Diseño de Puestos de Trabajo”. _ Barcelona. 2001.
- CHIAVENATO, ADALBERTO. “Administración de los Recursos Humanos 2da edición”. _ Santa Fé de Bogotá: Editorial Ltda, 1996. _ 540 p.
- CHIAVENATO, ADALBERTO. “Administración de los Recursos Humanos”. _ Santa Fé de Bogotá: Editorial Ltda. 1995. _ 578 p.
- CUESTAS SANTOS, ARMANDO. “Tecnología de Gestión de los Recursos Humanos””. _ La Habana: Editorial Academia, 2005. _ 349 p.
- DEPARTAMENTO DE LOS RECURSOS HUMANOS. EMPRESA GECYT. “El Sistema de la Gestión Integral de los Recursos Humanos”. _ La Habana. 2004. 8 p.
- Dirección de los Recursos Humanos/ Michael Beer... [et al.]. _ México: Ed. Continental, S.A. de CV. México. 1990. 239 p.
- El Cuadro de Mando de los Recursos Humanos. Vinculando las personas, la estrategia y el rendimiento de la empresa/ Brian E. Becker... [et al.]. _ Barcelona: Ed. Talleres Graficos Vigor S.A. Sant Feliu de Llobregat (Barcelona) España.2001. 265 p.

- F. FOURNIES, FERDINAND. "Técnicas de Dirección de Personal". _ México: Editorial Reg. Núm. 1890, 1992. _ 203 p.
- [http:// www.arearh.com/recursos.htm](http://www.arearh.com/recursos.htm)
- [http:// www.uch.edu.ar/rr.hh.Enfoque](http://www.uch.edu.ar/rr.hh.Enfoque) de las competencias de la Gestión de los Recursos Humanos.
- LAU RODRÍGUEZ, CRISTINA BEATRIZ. "Monografía Gestión de los Recursos Humanos". _ La Habana: Facultad de Contabilidad y Finanzas. Universidad de la Habana. Noviembre 2004. _ 18 p.
- MERCADO ROJAS, RICHARD. "Diseño de un Sistema en Gestión de los Recursos Humanos para las PYMES de la Ciudad de Santa Cruz de la Sierra". _ Bolivia. 2003. 88 p.
- SANTIESTEBAN FERNÁNDEZ, MARIO RICARDO. "Ponencia sobre Salario". _ La Habana. 2005. 10 p.