

LA PRODUCTIVIDAD

Lázaro González Rodríguez
Doctor en Ciencias
Profesor Titular Adjunto
Universidad de La Habana

GENERALIDADES

En su discurso clausura de la sesión constitutiva de la VII Legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular, el compañero Raúl Castro, presidente de los Consejos de Estado y de Ministros, expresó, entre otros aspectos relevantes, lo siguiente:

Es verdad que hay limitaciones objetivas —las conocemos bien y sufrimos diariamente tratando de resolverlas cuanto antes—. Somos conscientes de los enormes esfuerzos que requiere fortalecer la economía, premisa imprescindible para avanzar en cualquier otro ámbito de la sociedad, frente a la verdadera guerra que libra el gobierno de los Estados Unidos contra nuestro país.

La intención es la misma desde el triunfo de la Revolución: hacer sufrir todo lo posible a nuestro pueblo hasta que desista de la decisión de ser libre.

Es una realidad que lejos de amilanarnos debe seguir haciendo crecer nuestra fuerza. En lugar de utilizarla como excusa ante errores, debe ser acicate para producir más y brindar mejor servicio, para eliminar cualquier traba al desarrollo de las fuerzas productivas y explotar las importantes potencialidades que representan el ahorro y la correcta organización del trabajo.

Más adelante señala:

Reitero que el país tendrá como prioridad satisfacer las necesidades básicas de la población, tanto materiales como espirituales, partiendo del fortalecimiento sostenido de la economía nacional y de su base productiva, sin lo cual, repito una vez más, sería imposible el desarrollo.¹

En estas palabras se expresa claramente que nuestro bienestar material y espiritual dependerá fundamentalmente de la eficiencia de nuestro trabajo, y por tanto, la necesidad de eliminar cualquier traba que lo impida.

El ahorro, la organización del trabajo, deben ser pilares básicos en este empeño ya que en definitiva “Todo se reduce a un denominador común en cualquiera de las formas en que se analice: al aumento de la productividad del trabajo, base fundamental de la construcción del socialismo y premisa indispensable para el comunismo”.² Ya que “El único camino mediante el cual se puede ir elevando el estándar de vida es por el camino de ir elevando la producción. Y el camino de ir elevando la producción es elevar la productividad. Y la productividad se eleva con la técnica y la organización.”³

La productividad es la efectividad de los gastos de trabajo vivo, es la expresión de la ley del ahorro de tiempo en el sector de la producción material.

El aumento de la productividad del trabajo consiste precisamente disminuir la parte del trabajo vivo y aumentar la del trabajo pretérito, pero de tal modo que disminuya la suma total del trabajo contenida en la mercancía, lo que implica la disminución del trabajo vivo.⁴

¹ Raúl Castro, presidente de los Consejos de Estado y de Ministros, clausura de la sesión constitutiva de la VII Legislatura de la Asamblea Nacional del Poder Popular, efectuada en el Palacio de las Convenciones el 24 de febrero de 2008. Periódico *Trabajadores*, 25 de febrero de 2008.

² Ernesto Che Guevara, *El gran debate*, Ocean Press, 2003, p. 74

³ Fidel Castro Ruz, Periódico *Revolución*, La Habana, 2 de noviembre de 1964, p. 5

⁴ Carlos Marx, *El capital*, Editorial Ciencias Sociales, Instituto Cubano del Libro, La Habana, 1973, t. 1, p. 145.

Como bien se señaló en las sesiones finales de la Asamblea Nacional en los años 2006 y 2007, en el último decenio el ritmo de crecimiento de la productividad ha sido insuficiente para aventajar el ritmo de crecimiento del salario medio. Mientras que el primero crece alrededor de un 5% como promedio anual, los salarios lo hacen en un 10%, situación que también se presenta en empresas en perfeccionamiento, en las que al comparar el año 2007 con el 2006 la productividad crece en el 7% y el salario medio en un 21%. Tal y como se ha expresado en las sesiones anteriormente citadas, esta correlación es insoportable para la economía del país, hay que revertirla.

El perfeccionamiento empresarial es indiscutiblemente positivo tanto en la organización de las empresas como en los resultados económicos, no obstante, además de algunas incongruencias presentes, según mi criterio existe un exceso de papeles y trámites y una lentitud del proceso cuyo fin no veremos algunos como yo.

Se ha informado que las empresas en perfeccionamiento tienen una productividad un 50% superior a las que no lo están. Es cierto, pero no todo se debe al perfeccionamiento. Las que alcanzan estos resultados son, como regla, las empresas más importantes que históricamente han tenido una alta productividad, como por ejemplo, el petróleo, la electricidad, el níquel, turismo, etc., muchas de ellas favorecidas, en los últimos años, por los altos precios de sus productos. Para despejar esta incógnita sería conveniente comparar ambos grupos de empresas antes de la aplicación del perfeccionamiento.

Ante nosotros se plantea la cuestión de elevar el ritmo de crecimiento de la productividad a los niveles que requiere el país de forma tal que sea superior a los ritmos de crecimiento necesarios del salario medio.

El problema es complejo y tiene muchas aristas, por lo que su solución pasa por la participación activa, seria y responsable de todos los trabajadores —dirigentes y dirigidos— a todos los niveles del país, la cual requiere de una estrategia bien estudiada y de una actividad

sistemática debidamente institucionalizada, pero sin centralismos innecesarios y libre de todo tecno-burocratismo.

El crecimiento continuo de la productividad es una ley económica cuya acción es imprescindible en el socialismo como vía esencial del desarrollo económico y con esto poder garantizar la reproducción ampliada y la elevación de la calidad de vida del pueblo. No obstante esta connotación, no existe ni la conciencia suficiente de su importancia ni el trabajo práctico y concreto, sistemático y debidamente organizado para su planificación, control y análisis a los distintos niveles de dirección de la economía.

El éxito de cualquier vía que adoptemos dependerá, en primer lugar, de vincular la mayor productividad con la satisfacción de los intereses individuales y colectivos, tanto materiales como espirituales, de todos los integrantes de la empresa. Los dirigentes y demás trabajadores tienen que sentir los efectos del incremento de la productividad en su bienestar, en la elevación de su calidad de vida laboral y general.

La planificación de la productividad en la mayoría de las empresas es simplemente el resultado de una operación matemática que se efectúa tantas veces como sea necesario hasta que su nivel sea superior al del año anterior y su ritmo de crecimiento mayor que el salario medio, ¿después? Muy bien, gracias.

Si lo que controlamos a los diferentes niveles es principalmente el cumplimiento del plan de producción, sobre todo en unidades físicas, y la ganancia o pérdida de la entidad; si en la generalidad de los casos estos son los indicadores para las primas; si la evaluación a fin de año toma estos indicadores como fundamentales, ¿cómo pretender que la productividad ocupe el lugar cimero que debe tener? Es imposible. Hay que educar a dirigentes y dirigidos en cuanto a producir con alta productividad con el propósito de elevar la calidad de vida del pueblo y no en búsqueda de ganancias. Este no debe ser el motor del socialismo lo cual no significa que no se controle y cuente, pero nunca como el indicador principal. Esta es la primera batalla a ganar: conciencia y práctica consecuentes del papel de la

productividad y lugar que ocupa dentro de los indicadores económicos de la empresa.

Los activos de productividad programados son un paso positivo y deben servir como escalón inicial en la elaboración del plan técnico-económico de la empresa y no como un programa independiente. Hay que tener presente la viabilidad de solución de los problemas en estas asambleas, ya que, de lo contrario, si no se aclara y fundamenta adecuadamente estas perderán todo sentido para los trabajadores.

Pienso que una medida importante a valorar es la inclusión dentro del plan técnico-económico de un capítulo específico sobre la productividad donde se inscriban las medidas factibles de aplicar que sustentan el nivel planificado de este indicador. Es muy conveniente que la participación de los trabajadores se concentre de forma real en la elaboración y control del plan, y dentro del mismo, la productividad.

No obstante, el incremento de la misma y su relación con el salario dependerán básicamente de la solución de un grupo de problemas generales entre los que se encuentran:

1. Definir con toda claridad desde el punto de vista económico e ideológico, si el objetivo de la empresa es incrementar sus ganancias, utilidades, aporte, o como se le quiera llamar, — *leif motiv* del capitalismo— o incrementar sistemáticamente sus producciones y servicios con vistas a elevar la calidad de vida del pueblo sobre la base de un acelerado incremento de la productividad y la calidad, lo cual no quiere decir que las empresas no cubran sus gastos con sus ingresos y como regla obtengan un excedente, lo que planteamos es que el crecimiento de la productividad debe ser su principal objetivo y esencial en la evaluación de su desempeño, aunque en modo alguno el único. En definitiva, el crecimiento de la ganancia es imposible sin crecimiento de la productividad.

El reflejo en la conciencia de los colectivos laborales de la obsesión de obtener ganancia es una prédica netamente capitalista. Hay que cuidar el efecto de las palabras, los

mecanismos y categorías económicas en la formación de nuestros dirigentes y demás trabajadores.

En los principios del perfeccionamiento empresarial, no aparece nada sobre la productividad, aunque en el inciso sí se fijan como elementos básicos las ventas y los aportes (ganancia) para evaluar las empresas.

2. Despilfarro de fuerza de trabajo o desocupados sociales — como lo llamaba el Che—.

Las plantillas infladas obedecen a diversas causas, entre las cuales se encuentran:

- Retroceso en la organización y normación del trabajo.
- Poco personal calificado en la materia.
- Deseo de asegurar el plan y las otras actividades ajenas a la empresa por parte de las administraciones.
- Problemas en el colectivo para declarar trabajadores disponibles.
- Responsabilidad de la empresa con la ubicación o capacitación de los disponibles.
- Presión por lograr y mantener el pleno empleo.

2. Retroceso de la organización y normación del trabajo. Entre las causas fundamentales podemos citar:

- El criterio de que “el pago por resultados” por sí solo organiza el trabajo.
- La idea de que esta actividad debe desarrollarse por los tecnólogos, por lo que no se han preparado especialistas en la materia, lo que conduce a creer que la organización del trabajo es solo para los obreros; que se trata de una disciplina sencilla; que no forma parte del sistema de dirección del hombre en el proceso laboral; que su objetivo es únicamente la norma; que no requiere un trabajo sistemático, etc.

- Los sistemas de pago por índices globales han eliminado en muchos casos el pago a destajo y con esto la realización de estudios de organización y normación.
- La no valoración de la importancia de la organización del trabajo situando las competencias laborales como centro del sistema de “recursos humanos”.
Considero que trabajar para elaborar competencias laborales es una extrapolación extemporánea de experiencias muy limitadas de empresas extranjeras utilizadas, en muchos casos, con fines discriminatorios. Esto distrae al poco personal calificado de la dirección principal: la organización del trabajo. Lo que debemos hacer es elaborar correctamente los calificadores.
- La ausencia de una estrategia nacional.

3. Deficiencias en la política salarial. Entre otras, cabe señalar:

- No correspondencia del pago por la calidad y cantidad de trabajo con el sistema salarial no solo por el nivel de las tarifas sino por su estructura y concepción.
- Incrementos salariales en la última década sin condicionarlos a un nivel superior de productividad.
- Aplicación de sistemas de pago por rendimiento sin que las normas u otros indicadores estén fundamentados técnicamente.
- No considerar como indicador de premiación la productividad debidamente fundamentada en la generalidad de los casos. Muchas veces el objetivo real de los sistemas de pago por rendimiento es incrementar el salario y no la productividad.
- El 5% por cumplimentar el indicador formador no induce a elevarlo, a tensar su formulación.
- Contradicción entre la elevación de las normas u otros indicadores en los sistemas de pago por rendimiento y el nivel salarial de los trabajadores.

4. Pobre utilización de la estimulación moral. Entre otros aspectos se ha caracterizado por:

— Subestimar la importancia de los estímulos morales y la formación del hombre nuevo; creencia que el salario lo resuelve todo.

Una muestra de esta subvaloración es la poca relevancia que tienen las asambleas de méritos y deméritos cuando se realizan. Otro ejemplo es cómo el expediente laboral recoge las sanciones del trabajador y no sus méritos laborales.

— Concepción estrecha de los elementos que conforman la estimulación moral y querer establecer indicadores para medir su impacto.

— Formalismo y subjetivismo en la realización de los reconocimientos.

— Débil funcionamiento de la emulación socialista.

— No considerar como objetivo de la empresa, además de los económicos, su papel en la creación y desarrollo de valores ético-morales en la formación del hombre nuevo.

— Poca y con mucho formalismo la participación de los trabajadores en la dirección de la empresa y la toma de decisiones.

— Considerar al trabajador como un recurso, como un cliente y no como un ser humano codueño de la riqueza del país.

5. Excesivas reglamentaciones y centralización innecesaria de decisiones. La necesaria centralización de las decisiones fundamentales de la vida económica y social no nos puede llevar a reglamentarlo todo o casi todo y poner la inmensa mayoría de las decisiones en los niveles superiores de dirección. Un ejemplo de ello lo constituye la política laboral con sus incontables disposiciones, cambiantes, detalladas y a veces ambiguas. Esto asfixia a las entidades laborales, limita la iniciativa y creatividad y uniforma a todos frente a la riqueza de la vida.

A este respecto, el cro. Raúl Castro señaló: “En diciembre hablé del exceso de prohibiciones y regulaciones, y en las

próximas semanas comenzaremos a eliminar las más sencillas. Muchas de ellas tuvieron como único objetivo evitar el surgimiento de nuevas desigualdades, en un momento de escasez generalizada, incluso a costa de dejar de recibir ciertos ingresos”.⁵

Resulta necesario evaluar la carga burocrática que cae sobre las empresas producto de las regulaciones, procedimientos, informaciones, trámites, etc., por los niveles superiores de dirección —en muchos casos cambiantes— junto a las auditorias e inspecciones que hacen que los directivos y demás trabajadores consuman gran parte de su jornada laboral en estos menesteres y no en las cuestiones básicas que deben atender, limitando su iniciativa y creando falsas necesidades de personal.

En el mencionado discurso en la Asamblea Nacional, el cro. Raúl señaló:

Hoy se requiere una estructura más compacta y funcional, con menos número de organismos de la administración central del Estado y una mejor distribución de las funciones que cumplen.

Lo anterior permitirá reducir la enorme cantidad de reuniones, coordinaciones, permisos, conciliaciones, disposiciones, reglamentos, circulares, etc., etc. Y ustedes compañeras y compañeros diputados, que están distribuidos a lo largo y ancho del país saben lo que quieren decir esas etcéteras.

FACTORES PARA EL INCREMENTO DE LA PRODUCTIVIDAD

Los factores para el incremento de la productividad pueden agruparse en objetivos y dependientes de la motivación del hombre. No obstante, el meollo de la cuestión se encuentra en la satisfacción material y espiritual del hombre en y con la labor que realiza, la concordancia entre sus aspiraciones y su calidad de vida laboral.

⁵ Discurso citado, p. 12

Todo esto en un ser humano formado en los valores ético-morales propios de una sociedad socialista que tiene en cuenta los problemas del mundo actual.

Sin pretender agotar todos los factores que inciden en el incremento de la productividad ni establecer una clasificación definitiva, solo facilitar su análisis en las empresas, presentamos el siguiente resumen:

- a) Factores naturales: fertilidad de la tierra, clima, ley del mineral, etc.
- b) Factores relacionados con los objetos de trabajo: ahorro de electricidad, combustible, materias primas, nuevos materiales etc.
- c) Factores relacionados con los medios de trabajo: mecanización, automatización, electrificación, etc.
- d) Factores relacionados con el producto terminado: calidad, diseño, embalaje, etc.
- e) Factores relacionados con la organización: estructura, organización del trabajo en la dirección, la producción, el mantenimiento, etc.
- f) Factores relacionados con la distribución de la riqueza creada: fondos sociales, salarios, prestaciones, etc.
- g) Factores relacionados con las condiciones de trabajo: protección y salud en el trabajo, eliminación de condiciones anormales, alimentación, orden y limpieza, ropa y calzado, transporte, etc.
- h) Factores relacionados con la espiritualidad del hombre: respeto a la dignidad, coincidencia entre profesión y trabajo, disciplina, reconocimiento, participación, posibilidad de superación, conocimiento del contenido de trabajo, etc.

CÁLCULO DE LA PRODUCTIVIDAD

Al realizar los cálculos para conocer el nivel de productividad en una empresa es necesario tener presente:

a) El método natural (en unidades físicas), solo es posible aplicarlo cuando la producción es homogénea, o sea, un solo surtido y que las unidades producidas tengan el mismo trabajo-unidad calculado. Este método es idóneo, por ejemplo, en la producción de energía eléctrica, no así en una fábrica de zapatos con modelos distintos en que cada uno insume una cantidad de trabajo diferente (trabajo vivo y pretérito).

Cuando el método es en unidades convencionales, resulta necesario contar con el trabajo unidad por cada surtido.

b) Para evitar desviaciones en el cálculo de la productividad que no respondan a una mayor o menor efectividad del trabajo, independientemente de los indicadores en valor que se utilicen, hay que tener en cuenta, entre otros:

- Los cambios en el surtido y la estructura de la producción.
- Cambios en las normas de consumo material.
- Modificaciones de precios en cualquiera de los elementos integrantes del consumo material.
- Cambios de precios en la producción terminada.
- Modificaciones en la estructura empresarial.
- Especial atención merecen las variaciones salariales cuando el cálculo de la productividad se efectúa por el valor agregado bruto, ya que al integrarse éste por la utilidad, al fondo de salario y la depreciación, cuando se aplican nuevas medidas salariales, la productividad crece de manera ficticia. Cuando el fondo de salario disminuye, digamos por medidas de racionalización, la productividad disminuye, o cuando más también disminuye de manera ficticia.