



Estimulación moral y material en Cuba

Elaborado por Lic. Ana Ivis Arteaga Álvarez

Especialista y Gestora de Capital Humano PDL VALUARTE

Julio 25

Resumen:

El Sistema de Estimulación es una parte esencial del sistema de gestión integrada de Capital Humano y se reconoce su influencia significativa en el logro de altos niveles de productividad, calidad y competitividad y por ello se convierte en un medio importante con el que cuentan las empresas para atraer, mantener, desarrollar y comprometer al hombre, ello sin dudas tendrá influencia en el logro de la misión de la organización y a su vez, favorece de manera significativa, al desarrollo de la sociedad y la satisfacción de las necesidades de sus miembros y la creación de nuevos valores. Se concluye que implementar estas sugerencias en sus empresas contribuirá a establecer procedimientos de estimulación a los trabajadores adecuados con la ayuda y colaboración PDL VALUARTE.

PC: ESTIMULACIÓN MORAL, ESTIMULACIÓN MATERIAL, CUBA

Sumario

I. Introducción

II. Desarrollo

- 1. Rasgos significativos en el desarrollo de la estimulación moral y material**
- 2. Estímulos**
- 3. Importancia de la estimulación en los trabajadores**
- 4. Estímulo Material**
- 5. ¿Cómo gestionar la estimulación moral en la empresa?**
- 6. ¿Cómo gestionar la estimulación material en la empresa?**
- 7. ¿Cómo gestionar la evaluación de los trabajadores?**

III. Conclusiones

Bibliografía Consultada

valuartedecuba@gmail.com	@ValuarteCuba	@valuarteCuba
(+53) 50932403 / 50932402	(+53) 51 740142	www.valuarte.cu

I. Introducción:

En la actualidad, las empresas cubanas enfrentan retos y desafíos donde la creatividad y el realismo se convierten en armas poderosas para aceptar los cambios socioeconómicos, es por ello que, ante la apertura de nuestro país a una economía global, las empresas se ven obligadas a realizar un salto cualitativo orientado a mejorar su competitividad. Esto ha transformado la importancia concedida a la Gestión de Recursos Humanos (GRH), obligando a las áreas de estos recursos, a modificar sus políticas y a la aplicación de técnicas de gestión en esta esfera. Implementar estas sugerencias en las empresas contribuirá a establecer procedimientos de estimulación a los trabajadores de forma adecuada.

II. Desarrollo

La organización de los estímulos, tanto morales como materiales en las actividades laborales ocupa un lugar relevante en este contexto y requieren la adecuada atención por parte de todos los niveles de dirección del país.

1. Rasgos significativos en el desarrollo de la estimulación moral y material

- No existe consenso sobre los aspectos básicos que conforman la estimulación moral y material y su instrumentación práctica.
- Falta de una política estable y bien definida.
- Existe un desequilibrio en la aplicación de los estímulos morales y materiales y no se consideran en su unidad dialéctica.
- Su tratamiento no es integral.
- Débil conciencia de la importancia de la estimulación moral.
- Discriminación de los dirigentes en la aplicación de la estimulación tanto material como moral.

2. Estímulos

Los estímulos son aquellas acciones destinadas a satisfacer necesidades materiales y espirituales del hombre. Los estímulos en la esfera laboral hacen que el hombre utilice plenamente sus capacidades con mayor eficacia y eficiencia, a la vez de fomentar los valores ético-morales. Los estímulos, bien aplicados, fomentan las potencialidades del individuo, elevan su autoestima y coadyuvan a su plena realización en la vida.

valuartedecuba@gmail.com	@ValuarteCuba	@valuarteCuba
(+53) 50932403 / 50932402	(+53) 51 740142	www.valuarte.cu

3. Importancia de la estimulación en los trabajadores

El sistema de estimulación es al centro de trabajo tan trascendente como el sistema nervioso al cuerpo humano; sin el mismo no hay desarrollo económico-social ni calidad de vida.

Al igual que las necesidades, los estímulos pueden ser materiales o morales (espirituales). Siempre que un estímulo material se otorgue con equidad y en función del aporte laboral y los méritos, adquiere una connotación moral; en la generalidad de los casos tiene, directa o indirectamente, a corto o largo plazo, connotación moral.

En la práctica, cada tipo de estímulo lleva en sí una porción del otro, teniendo, de forma general, la propiedad de ser trasmutables, uno adquiere propiedades del otro, satisfacen, a la vez, necesidades materiales y espirituales como regla.

Sistema de estímulos-moral y material-se deben tener en cuenta, entre otros aspectos los siguientes:

- El estímulo debe estar dado por logros o resultados objetivos del trabajador o el colectivo, perfectamente medibles.
- El estímulo debe ser proporcional a los resultados o aportes.
- El sistema debe ser claro, sencillo y sobre aspectos en los que el trabajador pueda incidir.
- El estímulo debe ser oportuno.
- Debe existir equidad en el estímulo.
- El estímulo debe ser sistemático, evolucionando sus formas acorde a las circunstancias.
- El estímulo debe ser lo más individualizado posible sin desestimar aquellos de carácter colectivo.

4. Estímulo Material

El salario constituye el principal estímulo material siempre y cuando el sistema refleje lo más exactamente posible la ley del pago por la calidad y cantidad de trabajo aportado. En la actualidad, de manera general, el sistema salarial no responde, ni por el nivel de las tarifas ni por el desarrollo de sus elementos a esta ley, lo cual impide que el salario juegue totalmente el papel que le corresponde.

En la actualidad, en el área de capital humano de las empresas cubanas se llevan a cabo los procesos Estimulación moral y material de forma manual, o mediante varios

valuartedecuba@gmail.com	@ValuarteCuba	@valuarteCuba
(+53) 50932403 / 50932402	(+53) 51 740142	www.valuarte.cu

sistemas informáticos, lo que ocasiona la falta de uniformidad en la información o pérdida de la misma, por lo que necesario contar con un sistema informático que nos permita informatizar los procesos Estimulación moral y material, de forma confiable y adaptándose a las características socio-económicas del país.

El capital humano es el activo más valioso de toda organización, pues es precisamente el conocimiento, la experiencia, la capacidad de aprendizaje y el potencial de innovación con que cuentan los trabajadores. Administra los sueldos de los profesionales, explota su potencial, los evalúa, almacena la información de todos los trabajadores y juega un papel primario en la estimulación del personal involucrado.

Es necesario prestar especial interés a la estimulación moral de los trabajadores, pues esta influye en el comportamiento y la satisfacción del personal en relación con su trabajo y organización. La estimulación material es un método para potenciar el buen desempeño de los trabajadores en la organización.

Estimulación moral, el concepto definido en la Norma cubana, sistema de gestión integrada de capital humano, “Sistema de acciones que se realizan para propiciar el desarrollo de la moral socialista en el trabajo y el sentido de pertenencia; reconocer y promover el aporte laboral de los trabajadores en la consecución de los objetivos estratégicos y la Fundamentación teórica: elevación de la cultura de la organización, así como la satisfacción individual y colectiva de los trabajadores”.

Estimulación material: concepto descrito por la Norma cubana, sistema de gestión integrada de capital humano,: “Sistema de acciones que interactúan y se integran con la estimulación moral, para motivar a los trabajadores en el logro de la eficiencia y eficacia y en la consecución de los objetivos estratégicos de la organización. El pago con arreglo al trabajo, por cantidad y calidad, es el elemento principal de la estimulación material”.

El pago por desempeño constituye una de las tantas medidas que una organización puede tomar para estimular a sus trabajadores de forma material.: el pago por desempeño es el medio por el cual la organización relaciona la compensación con el desempeño de su talento humano. Este modelo incrementa la productividad y reduce los costos de personal.

El sistema de estimulación es al centro de trabajo tan trascendente como el sistema nervioso al cuerpo humano; sin el mismo no hay desarrollo económico-social ni calidad de vida, por eso es importante:

valuartedecuba@gmail.com	@ValuarteCuba	@valuarteCuba
(+53) 50932403 / 50932402	(+53) 51 740142	www.valuarte.cu

5. ¿Cómo gestionar la estimulación moral en la empresa?

- Elegir trabajador destacado mensual.
- Elegir trabajador destacado trimestral.
- Elegir trabajador vanguardia.
- Condecoración por los años de servicios.

6. ¿Cómo gestionar la estimulación material en la empresa?

- Buscar oferta de compras de productos
- Buscar ofertas de centros recreativos
- Planificar presupuesto para el pago por el alto desempeño (Expertos)
- Entrega de ayuda para damnificados.

7. ¿Cómo gestionar la evaluación de los trabajadores?

- Fijar indicadores condicionales generales
- Fijar indicadores condicionantes específicos

III. Conclusiones

Implementar estas sugerencias en sus empresas contribuirá a establecer adecuados procedimientos de estimulación a los trabajadores con la ayuda y colaboración PDL VALUARTE.

Bibliografía Consultada

Finalé de la Torre, N. B. (s.f.). Estimulación Moral y Material. Oficina Nacional de Normalización. Norma cubana. Sistema de gestión integrada de capital humano. <https://repositorio.uci.cu/>

Finalé de la Torre, N. B. (2009). Estimulación Moral y Material. <http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/cu/2009/bhr.htm>

valuartedecuba@gmail.com	@ValuarteCuba	@valuarteCuba
(+53) 50932403 / 50932402	(+53) 51 740142	www.valuarte.cu