

NORMAS SOBRE CALCULO DE RENDIMIENTOS EN EL SERVICIO DE INFORMACION DEL MINISTERIO DE HACIENDA

658.53 : 659.2 : 354.21 (46)08

Por F. L.

Con esta crónica concluye la exposición del sistema de retribución establecido en el Servicio de Información del Ministerio de Hacienda, del que se han publicado en números anteriores el procedimiento de control del personal y de medición del trabajo.

1. Cálculo del rendimiento de los funcionarios que realizan solamente trabajos valorados o a «control directo»

EN las personas que trabajan todo el tiempo a control, el trabajo realizado durante el mes se determina fácilmente. A fin de mes se calcula el total mensual de *puntos obtenidos* (P_o) a la vista de las Normas de Valoración, confeccionadas al efecto, en las que figura el valor en puntos de cada uno de los trabajos realizados y el total mensual de *puntos exigidos* que viene dado por la fórmula $P_e = 42h$, siendo 42 los puntos exigibles por hora de rendimiento básico (R_b) y h las horas de presencia del funcionario en el mes.

Una vez calculado el total mensual de *puntos obtenidos* y de pun-

tos exigidos se deduce fácilmente el rendimiento individual (Ri), es decir, el rendimiento medio desarrollado por el funcionario durante el total de horas que ha trabajado, ya que existe entre puntos o producción obtenida (Po) y el % de rendimiento individual (Ri) la relación:

$$\frac{Ri}{Po} = \frac{Rb}{Pe},$$

de lo que se deduce

$$Ri = \frac{Po}{Pe} Rb,$$

y sustituyendo

$$Rb = 70 \text{ y } Pe = 42h,$$

resultará que

$$Ri = \frac{Po}{42h} 70.$$

2. Cálculo de porcentaje de rendimiento de los funcionarios que realizan parte de sus trabajos valorados y parte «sin control directo»

FÓRMULA DE RENDIMIENTO VIRTUAL

Como ya se explicó en la parte primera, hay que calcular un *rendimiento virtual* a las horas de trabajo sin control. La fórmula del rendimiento virtual (Rv) que se aplica es la siguiente:

$$Rv = \frac{Ri h + Pb (n-h)}{n},$$

que es la media ponderal entre el % rendimiento individual (Ri), obtenida durante el tiempo trabajado a control ($h =$ horas), y el % rendimiento básico ($Rb = 70$), a partir del cual se devenga incentivo, durante el resto del tiempo ($n-h$ horas), siendo n el número total de horas de trabajo.

Esa fórmula da una solución convencional entre dos casos límites: uno cuando el funcionario trabaja todo el tiempo a control (en

que $h = n$ y la fórmula da $Rv = Ri$) y otro cuando trabaja todo el tiempo sin control (en que $h = 0$ y la fórmula da $Rv = Rb = 70$).

**CASO EN QUE EL TRABAJO NO CONTROLADO
ES CONSIDERABLE O MÍNIMO**

Conviene tener en cuenta que el grado de exactitud y equidad de esta fórmula es mayor cuando menor es el tiempo sin control respecto a la duración total de trabajo. Por eso cuando por causas justificadas el *trabajo no controlado sea considerable*, puede estudiarse la posibilidad de sustituir Rb por el % de rendimiento normal (75 %); en otras ocasiones, sobre todo *cuando el tiempo sin control es muy pequeño*, se prescinde del rendimiento virtual, suponiendo que el rendimiento obtenido durante ese tiempo es el básico $Rb = 70$ %, lo que se hace en la práctica, dando una valoración de 0,70 puntos, al minuto de trabajo sin control y considerándole como un trabajo más de los valorados.

**CASO DE FUNCIONARIOS CON TRABAJOS
A CONTROL DE MAÑANA Y TARDE**

Cuando los funcionarios que durante la jornada de *mañana* (normal o intensiva) *hagan trabajos valorados y no valorados* y realicen luego *por las tardes trabajos a control*, se puede tener en cuenta en la fórmula para el cálculo del rendimiento virtual las horas de trabajo de ambas clases prestadas durante la mañana y la tarde. Se puede elevar de esta forma al aumentar el número de horas a control el rendimiento virtual y, por tanto, aumentar la prima a percibir por el trabajo de la jornada de mañana, debiendo seguir haciendo liquidaciones separadas por mañana y tarde.

**3. Cálculo de porcentaje de rendimientos virtuales de jefes de sala
y asimilados (que no realizan también trabajos a control)**

FÓRMULA DEL RENDIMIENTO VIRTUAL

De acuerdo con los principios expuestos en la primera parte, se calcula por la siguiente *fórmula empírica*:

$$Rv = \frac{p Rm + (100 - p) Rb}{100}$$

Siendo: R_b , el rendimiento básico igual al 70 %.

R_m , el rendimiento medio de la unidad o sala.

— p , un coeficiente empírico, función del número de funcionarios dependientes del mando intermedio, del que luego hablaremos.

4. Cálculo del rendimiento medio de la sala (R_m)

El rendimiento medio de la sala (R_m) se calcula sumando por un lado los puntos obtenidos, y por otro, los puntos exigidos de todos los funcionarios de la sala, cuyos totales han de ser, respectivamente, proporcionales a R_m y R_b , quedando

$$\frac{P_o}{R_m} = \frac{P_e}{R_b},$$

de donde

$$R_m = 70 \frac{P_o}{P_e}.$$

Una vez obtenido R_v por la fórmula anterior, se calculan los puntos obtenidos por los mandos intermedios, teniendo en cuenta que guardan con el rendimiento virtual la misma relación que los puntos exigidos con el rendimiento básico, es decir, que se tiene:

$$\frac{P_o}{R_v} = \frac{P_e}{R_b},$$

de donde

$$P_o = \frac{P_e}{70} R_v.$$

y a continuación se halla la diferencia entre los puntos obtenidos y los exigidos, que es el superávit que multiplicado por el precio del punto da el importe de la prima en pesetas.

En el caso de que la unidad dirigida por el mando intermedio no esté puesta a control, se sustituye el rendimiento medio de la sala por el rendimiento general del Servicio, excluidos los Jefes de Sección.

5. Normas sobre precio del punto

Trabajos de funcionarios en general.—Los distintos puestos de trabajo se clasifican, con independencia de los funcionarios que los ocupan, en varias categorías, según las condiciones necesarias para desempeñarlos, el esfuerzo físico desarrollado o el conocimiento intelectual requerido y el control de la calidad realizado sobre el rendimiento mismo.

En cada una de estas categorías es distinto el valor del punto y se establece por el Jefe del Centro, teniendo en cuenta, por un lado, la cuantía de los créditos disponibles y, por otro, el grado de calificación de los trabajos correspondientes.

Puestos de trabajo	Descripción de los trabajos desarrollados	Precio del punto
Categoría A	Trabajos profesionales	1,00
» B	» especializados	0,90
» C	» variados	0,80
» D	» audiovisuales	0,70
» E	» manuales	0,60

