

# Experiencias Prácticas en el Diseño, Implementación e Impacto de los Sistemas De Pagos en la ERMP – Camagüey.

**Autora: Lic. Maylin Espinosa Braizo**

**Co. Autor: MSc. José Corpas Rodríguez**



# INTRODUCCIÓN

La ventaja competitiva radica en el nivel de preparación y gestión de los RRHH

En tal sentido la ERMP Camagüey se orientó en la búsqueda de estrategias de impacto para el colectivo de trabajadores

La implementación del Decreto 87 y las Normas de Calidad permitieron ampliar los horizontes de cuadros y trabajadores en cuanto a la necesidad de cambiar y asimilar las tecnologías de la administración moderna

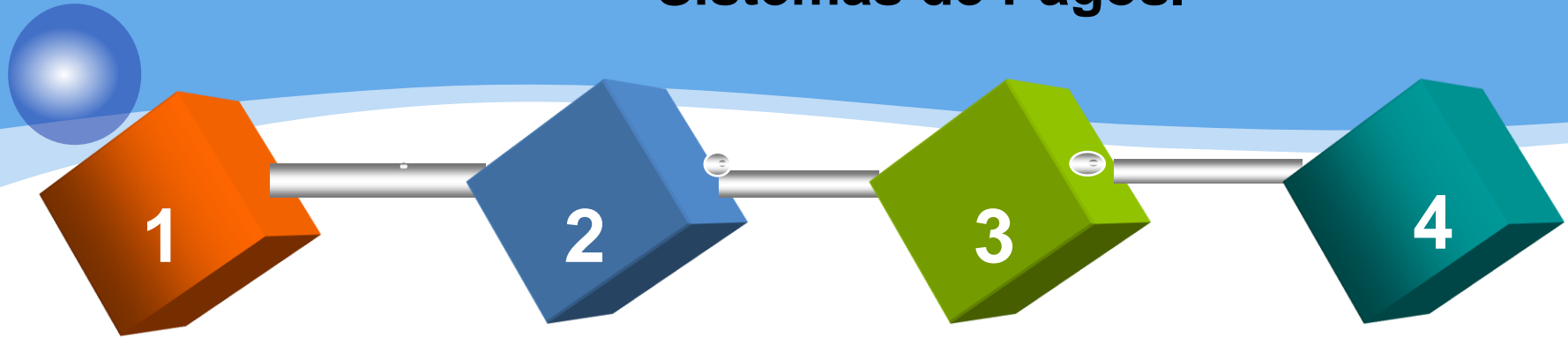
**OBJETIVO:** Contribuir al incremento de la productividad del trabajo a partir de la implementación de sistemas de pago, en las condiciones actuales de nuestra economía, logrando aunar el interés individual con el colectivo

El Decreto 87 ratifica la facultad al sistema estatal empresarial cubano, de establecer de forma descentralizada la organización del sistema salarial a partir de una gestión más eficiente de los RRHH.

Un sistema de pago debe basarse en un conjunto de principios que coadyuven a que sea representativo, objetivo y concreto

Cada sistema tiene sus especificidades y requisitos adecuados a cada tipo de actividad para no correr el riesgo de pagos en exceso o por defecto

# Situación de la Empresa antes del rediseño de los Sistemas de Pagos.



**Alto índice de fluctuación laboral;**

**Clima laboral desfavorable**

**Salarios Medios por debajo de los \$3000,00**

**Promedio de trabajadores muy por debajo del plan**

# NUEVO SISTEMA DE PAGO

## ACTIVIDADES

**Actividad de Recuperación:** el precio adjudicado se usará tanto para determinar el salario formado como para el cálculo de su estado de resultado, que a su vez concluye con la parte de la utilidad a distribuir.

**Para el resto de las actividades** se crea un sistema de pago por resultados a partir de indicadores seleccionados que logren una mayor participación de las áreas de apoyo y regulación y control en la eficiencia y eficacia del sistema

**Actividad de Procesamiento:** el precio adjudicado se usará solo para el cálculo de su estado de resultado que a su vez concluye con la parte de la utilidad a distribuir, ya que para el salario formado se tomará el precio de venta según la facturación en la mayoría de las brigadas de la UEB Proceso, ya que se estableció un sistema de pago diferente para cada brigada según la actividad específica y productos que se procesan en cada una de ellas; el objetivo es que a mayor calidad mayor precio de ventas, por lo que esta actividad es la que logra altos estándares según la clasificación, descontaminación y proceso que se haga a los productos reciclables recuperables.

**Actividad de Transporte y Mantenimiento Automotor e Industrial;** el precio adjudicado se usará solo para el cálculo de su estado de resultado que a su vez concluye con la parte de la utilidad a distribuir, ya que para el salario formado se tomará el salario medio del resto de los trabajadores directos, teniendo en cuenta que para un correcto y productivo desarrollo de las actividades de recuperación y procesamiento, se necesita del mayor por ciento del estado técnico posible de los equipos así como de la transportación de los productos tanto para su recuperación, como para su procesamiento y posterior venta.

# TABLA COMPARATIVA DE LOS RESULTADOS

| Indicadores                          | Antes de la aplicación<br>De los nuevos S/P<br>(Cierre diciembre 2022) | Después de aplicado<br>los nuevos S/P<br>(Cierre diciembre 2023) | % Comparativo |
|--------------------------------------|--|--|---------------|
| Promedio de<br>Trabajadores (U)      | 259  | 301  | 116.2         |
| Índice de Fluctuación<br>Laboral (%) | 50   | 39   | 78            |
| Productividad (MP)                   | 11700,20   | 31984,80   | 273,36        |
| Salario medio (P)                    | 3764,54  | 8855,14  | 235,22        |
| Utilidad (MP)                        | 7087,20  | 75642,60   | 1067,31       |
| Valor Agregado (MP)                  | 20632,00   | 158618,80  | 768,79        |
| Relación Salario –<br>Productividad  | 0,321  | 0,276  | 0             |



# CONCLUSIONES

***Los sistemas de pago; debido a su importancia, deben ser diseñados para cada actividad específica, dependiendo de diversa dimensiones y las variables que las caracterizan.***

- ❖ ***La aplicación de un método para el diseño de los sistemas de pago, facilitará la tarea al personal facultado para ello en cualquier empresa, sea pequeña, mediana o grande y coadyuvará al incremento de la productividad del trabajo (laboral) y demás indicadores de eficiencia relacionados.***
- ❖ ***Los nuevos sistemas de pagos diseñados, aprobados e implementados en la ERMP Camagüey trajeron consigo el incremento de la productividad y el salario medio de los trabajadores sin que se deteriore la relación menor que uno que tiene que existir entre ambos indicadores.***

## RECOMENDACIONES

- ❖ ***Es preciso mantener el análisis sistemático de los indicadores económicos y de eficiencia de la empresa, para implementar los sistemas de pago que se describen en este trabajo.***
- ❖ ***El análisis del contexto y las condiciones externas e internas son factores determinantes para el cumplimiento de los objetivos que establecen los sistemas de pago en la ERMP Camagüey.***
- ❖ ***La correcta implementación y el seguimiento a la efectividad de los sistemas de pagos, permitirán introducir modificaciones para su perfeccionamiento.***