

Análisis comparativo entre el número de Servidores Públicos en cada nivel de la Estructura Orgánica de los H. Ayuntamientos, de los años 2006 y 2007.

La información que sirvió como base para la realización de éste análisis comparativo, fue tomada del Registro de Datos para el Análisis de Estructuras Orgánicas y Salariales Municipales, mismo que fue remitido a ésta Contraloría por cada uno de los Municipios que conforman la base de datos del Departamento de Estructura Orgánica y Salarial.

Cabe hacer mención, que se cuenta con la información a partir de 2006 de 98 municipios y para el año 2007 de 101 municipios; por lo tanto, este análisis se realizó tomando como base estos datos. Durante este periodo del 2006 en la Estructura Orgánica Municipal de los H. Ayuntamientos del Estado de México se contabilizaron en cada nivel de la misma, el siguiente número de Servidores Públicos:

- En el Cuerpo Edificio había 1,188 Servidores Públicos, lo que representa el 2.1% del total;
- En el nivel de Directores 1,259, representando 2.2% del total;
- Los Subdirectores representa el 1.5% del total, lo que equivale a 850 Servidores Públicos de ese nivel;
- Entre Coordinadores y Asesores, se tenían 2,800 Servidores Públicos de ambos niveles representando un 4.9% del total;
- Los Jefes de Departamento eran 3,522 lo que representa el 6.2% del total y;
- El personal Operativo de los H. Ayuntamientos en el 2006, representa el 83.2% del total, lo que equivale a 47,549 Servidores Públicos de ese nivel para el año 2006.

Para el periodo de Enero a Diciembre de 2007, la Estructura Orgánica de los H. Ayuntamientos del Estado de México, registró por cada nivel de la misma, el siguiente número de Servidores Públicos:

- En el Cuerpo Edificio 1,299 Servidores Públicos, lo que equivale al 1.8% del total;
- 1,248 Servidores Públicos en el nivel de Directores, lo que representa el 1.8% del total;
- Los Subdirectores fueron 781 y representan el 1.1% del total;
- Los Servidores Públicos en el nivel de Coordinadores y Asesores registran un total de 2,390, representando el 3.4% del total;
- Los Jefes de Departamento fueron 2,147 y representa el 3%
- El personal Operativo registro un total de 54,665, lo que equivale al 77%, y;
- En otro tipo de categoría (supernumerarios) encontramos 8,477 y representa el 11.9% del total.

Se observa que los Servidores Públicos de la Estructura Orgánica catalogados como “otro tipo de categoría” (supernumerario, eventual), representa una cantidad considerable y al sumar a todos los otros niveles, sin considerar al personal Operativo, resulta una cantidad menor de servidores públicos a la registrada en otro tipo de categoría, (7,803 sin sumar a los operativos y 8477 pertenecientes al nivel de otro tipo de categoría).

Haciendo un análisis comparativo entre el número de Servidores Públicos en los H. Ayuntamientos en los años 2006 y 2007 observamos que:

- El número de Servidores Públicos en el 2006 fueron 57,168 y para el 2007 se contaba con 71,007 personas, es decir 13,839 Servidores Públicos un 12% más notándose el incremento en los siguientes niveles; Cuerpo Edificio, Subdirectores, Personal Operativo y en otro tipo de categoría (no aparece contemplada en el 2006) ;
- Asimismo, es de mencionarse que en el 2007 se consideró otro nivel en la Estructura Orgánica, el de “otra Categoría”; es decir, aquel contempla empleados supernumerarios, eventuales; aquellos que trabajan en determinado proyecto;

“Es importante mencionar que por empleado supernumerario se entiende que es aquel que presta sus servicios un tiempo indefinido sin firmar contrato para realizar algún evento, proyecto u obra determinada”.

Conclusiones

“Los H. Ayuntamientos están incrementando su nómina considerablemente, ocasionando con ello que se aumente el gasto, principalmente en el rubro de “Servicios Personales”, Capítulo 1000 y con ello se reduzca la inversión, social y en obra pública.”

Por la estructura orgánica y de poder que representan los H. Ayuntamientos, en virtud de que organizan la cooperación de los miembros de su comunidad, es fundamental que cuenten con un aparato administrativo que se encargue de tomar decisiones colectivas, orientar la acción social y satisfacer los fines para los cuales está creado el municipio; ese aparato es el gobierno, se considera un conjunto de órganos emanados de procesos de elección democrática facultados por la ley para conducir a la comunidad local a lograr su bienestar, ejercer las funciones y prestar los servicios públicos que le corresponden al municipio. (Sin un grupo social no se podría hablar de municipio. Son justamente sus habitantes y su bienestar lo que constituye la principal razón de ser de los ayuntamientos, en cuanto que estos son una creación humana para beneficio de las personas)

Es importante destacar el compromiso del personal del gobierno municipal en las acciones que vayan a ser implementadas en el cambio de la organización, ya que es un factor determinante, para mejorar los resultados del H. Ayuntamiento.

Recomendaciones

Se recomienda, que la Dirección de Administración, elabore un análisis objetivo de la funcionalidad y operación de la Estructura Orgánica, a efecto de verificar si no hay duplicidad de funciones o exceso de burocracia. Asimismo, se recomienda que el H. Ayuntamiento evalúe el diseño o rediseño de la forma y tamaño (extensa, moderada o suficiente) de su Estructura Orgánica de acuerdo a:

- Objetivos generales y específicos de cada Pilar del desarrollo señalado en el Plan 2003-2006;
- El número de habitantes;
- Extensión territorial;
- Cantidad de servicios que ofrecen;
- Presupuesto a ejercer y el avance tecnológico con el que cuenta;
- Direcciones en la Estructura Orgánica y sus planes de trabajo;
- Plan de Desarrollo Municipal.

En el mismo sentido la Contraloría Interna puede apoyar, a través, de una auditoria administrativa verificando sí:

- Las funciones están encaminadas a la conservación de los Objetivos institucionales e internos;
- A qué nivel se conoce las funciones en el área;
- Conocen otras áreas las funciones del área;
- Están delimitadas las funciones;
- Las actividades que realizan son acordes a las funciones que los son asignadas;
- Son adecuadas a la realidad dichas funciones;
- Son adecuadas a las necesidades actuales;
- Cuáles son sus principales limitaciones

Proceso para ingresar a la administración pública municipal
Primero es necesario determinar las características del personal con las que

cuenta actualmente en la plantilla, esta función deberá realizarla la Subdirección de Personal de la Administración de Recursos Humanos, debido a que para ello, se requiere de la aplicación de técnicas especializadas para allegarse del personal idóneo para el puesto vacante (experiencia, habilidades, conocimientos, expectativas). Es importante señalar, que el área de personal, solo deberá aplicar dichas técnicas, elegir de entre los candidatos la persona o personas idóneas que cumpla con el perfil de la vacante; es decir, solo elige y aconseja, pero el jefe del área que tiene la vacante será quien determine de manera definitiva a la persona a contratar y que cubra el perfil del puesto. Esta función está conformada por 4 fases básicas:

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación
- Inducción
- Reclutamiento de personal; encargada de proveer de recursos humanos a la administración pública municipal en el momento oportuno desarrollando a los candidatos idóneos para cubrir un puesto vacante;
- Selección de personal; elegir al hombre o mujer adecuado para cubrir el cargo adecuado, a un costo también adecuado, a través de identificar quien cumple con los requisitos, mediante su solicitud, currículum, entrevista, prueba de habilidades, examen médico, entre otros;
- Contratación; es donde se formaliza la relación laboral, el gobierno municipal y la persona seleccionada establece una relación laboral bajo condiciones determinadas de tiempo, servicio y remuneración;
- Inducción; se encarga de introducir e integrar al nuevo empleado en su puesto de trabajo, contar con un manual de bienvenida (mensaje de bienvenida, historia de los servicios que presta el ayuntamiento, croquis de las instalaciones, código de conducta de la administración pública municipal, políticas que deberán seguir, reglamento interno, entre otras.