



NOTAS INFORMATIVAS

Cómo calcular el personal necesario en una dependencia

Administrativa 658:54:35.084.8

El problema del cálculo de personal necesario en una organización es considerado justamente como uno de los más importantes con los que tienen que enfrentarse las Administraciones, tanto públicas como privadas. Para su resolución se han ideado diversos métodos y procedimientos. Nosotros analizaremos el sistema empleado por el Ministerio de Hacienda del Land Renania del Norte-Westfalia y, posteriormente, por otras Administraciones financieras dentro del territorio de la República Federal Alemana.

ANÁLISIS DE FUNCIONES

Ante todo, es preciso descomponer tras un análisis muy detallado todas las funciones correspondientes al Organismo en los procesos laborales típicos y luego catalogar éstas.

Inmediatamente después toda dependencia debe planear o programar cuántos de los "casos de trabajo" incluidos en el catálogo han de desarrollarse en el año venidero. Para lograrlo, se tiene en cuenta la experiencia del año precedente.

ANÁLISIS DEL TIEMPO NECESARIO PARA DESEMPEÑAR LAS FUNCIONES

La fase más importante es la de valoración del tiempo necesario para atender a la realización de las diversas tareas catalogadas. Para facilitar la labor de com-

En su número de diciembre de 1957, la revista alemana *Das rationelle Büro* publica un trabajo de su colaborador Dr. Maass, titulado "Das Problem der Personalbedarfsberechnung". Se trata de una exposición del sistema convencional ideado para determinar el personal que exactamente necesita una dependencia administrativa para funcionar correctamente.

paración, se actúa con los llamados factores de valoración, teniendo en cuenta que a un tiempo de trabajo de una hora corresponde un factor de valoración que convencionalmente se ha cifrado en 5. Es éste el momento más importante y difícil, debido a la dificultad que entraña la averiguación del tiempo necesario para realizar cada trabajo. Los cálculos aproximados no tienen valor y, si se quiere acudir a la observación empírica, es posible que los funcionarios tomen a mal el verse sometidos a tal fiscalización. Por tanto, habrá de convencerseles de que tales cálculos no implican un trato discriminatorio para aquellos que rindan menos por motivos de edad o de enfermedad, siendo su único objeto el encontrar el número más racional de empleados. De la multiplicidad de procedimientos que han sido ideados con el fin de lograr una correcta medición del tiempo, se acepta el "work-simplification method" americano, que consiste en la contestación por los empleados a ciertos cuestionarios que versan sobre su actividad.

El ejercicio de este método se extiende habitualmente a un período de varias semanas, persiguiendo dos finalidades:

1. La medición del tiempo necesario para la realización de los distintos trabajos.

2. La revisión y control del curso de trabajo con la posibilidad de lograr una mayor racionalización.

PUNTOS DE VALOR

La multiplicación de los números de *casos de trabajo por su factor de valoración*, da los llamados *Puntos de valor*.

Cada uno de éstos representa el tiempo que es necesario para la realización de cada actividad, y la suma de todos los puntos de valor referentes a los trabajos realizados por cada dependencia administrativa, representa la cantidad de trabajo que sobre ella recae.

DETERMINACIÓN CONCRETA DE LA CANTIDAD DE PERSONAL NECESARIO

Se pasa ahora a averiguar el número de personas que son necesarias para la realización de tales trabajos. Para ello se tiene en cuenta que la jornada de trabajo de ocho horas, calculada en factores de valoración, es de 40 unidades (de multiplicar 8 por 5, factor de valoración correspondiente a cada hora). Otro dato a considerar es que se ha calculado que en las dependencias financieras cada empleado, teniendo en cuenta los motivos de ausencia (fiestas, permisos y enfermedades), trabaja sólo 250 días al año (de los 365 se deducen 52 domingos, 13 festivos y 50 días por permiso o enfermedad). Multipli-

cando los 250 días de trabajo de cada empleado por 40 (factor de valoración correspondiente a cada día), obtenemos 10.000 puntos de valor. Estos 10.000 puntos corresponden, por tanto, al trabajo anual de un hombre, y, dicho de otra manera, cada dependencia administrativa necesita de un hombre para realizar un trabajo correspondiente a 10.000 puntos de valor.

La cantidad de personas que necesita un servicio resulta, por tanto, de dividir el total de los puntos de valor que representan la carga total de trabajo que sobre él recaiga, entre 10.000, cifra que representa la cantidad de trabajo que puede realizar cada persona.

Ha de tenerse en cuenta que tales cálculos no incluyen aquellos casos anormales de aumento de cantidad de trabajo. Tampoco toman en consideración las diferencias que puedan existir entre los distintos miembros del personal por razones de salud, edad o laboriosidad y que en la suma global suelen compensarse.

Igualmente en los casos típicos de trabajo, no se tienen en cuenta aquellas actividades secundarias y accesorias como llamadas de teléfono, reparto de informaciones, etc., y que suelen traducirse en la adición de suplementos de tiempo calculados de un modo general atendiendo a los dictados de la experiencia.—S. M. S.

La remuneración de los cuadros superiores de la función pública en Francia 35.084.8:35.087.4(44)

PROGRESIVA DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS

Uno de los problemas actuales del Gobierno francés es el de la remuneración

de los funcionarios, cuyas organizaciones sindicales y profesionales vienen solicitando insistentemente una subida de sueldos. La devaluación de la moneda y el alza

El fenómeno de "aplastamiento de la jerarquía", que en la función pública del país vecino se viene observando, ha sugerido al ilustre catedrático GEORGES VEDEL un comentario publicado en *Le Monde* (13 de noviembre de 1957), titulado "La valeur des cadres supérieurs de la fonction publique", y que sirve de base a la presente nota informativa.