

RESUMEN DE REVISTAS

L. SÁNCHEZ AGESTA: *La política como proceso de comportamiento humano*. «Revista de Estudios Políticos», núm. 137, septiembre-octubre 1964, núm. 137, septiembre-octubre 1964, pp. 157-169.

Aunque los documentos básicos de los estudios del comportamiento político afirman significar sólo un punto de vista nuevo en la materia, la realidad es que han abierto o renovado un campo inédito de las ciencias políticas: el de las condiciones y regularidades del proceso político. Y este objeto nuevo o renovado es abordado de forma empírico-analítica, lo que también abre nuevos horizontes a la investigación.

Como se trata de un nuevo obje-

to, estudiado con un método nuevo también, esta dirección no afecta a las tradiciones de la ciencia política. Más bien las presupone y, desde luego, tiene la obligación de integrar sus conclusiones con las de aquéllas. De hecho, así es como se realiza.

Aunque tanto el objeto como el método confieren a estos estudios una finalidad práctica y su consecuencia viene a ser una técnica de la acción política, poseen también un valor general que ayuda a comprender, interpretar y contrastar una teoría. Presuponen el conocimiento del cuadro de instituciones en que se desenvuelve el proceso político y se detienen allí donde opera la libertad que implica la naturaleza

moral de la acción política. Su mayor utilidad se da donde entra en juego la ley de los grandes números: las votaciones, por ejemplo.

J. L. VILLAR PALASÍ: *La intervención del Estado en la vida económica*. «Atlántida» núm. 11, septiembre-octubre, pp. 513-530.

El autor trata de examinar el grado de ingerencia del Estado en la economía a través de las distintas épocas, partiendo de la Edad Media. En ésta, la economía puede calificarse de «fraccionada», siendo los gremios los que presionan a los municipios para que regulen la vida económica. El advenimiento de la burguesía supone para el príncipe renacentista el asumir nuevas prerrogativas hasta entonces «extrapúblicas» (tasas al interés, etc.); en esta época, hasta la revolución francesa, son el gremio y el municipio las autoridades, quedando para el poder estatal escasas competencias. El siglo XVIII, el de la revolución industrial, consagra el principio de la libertad industrial. Y es solamente en el siglo XX cuando el matiz abstencionista liberal se tinte de un sentido más positivo y una mayor intervención.

Cualquier esquema lógico para interpretar una realidad histórica debe partir del criterio de complementariedad. Así, el feudalismo no es descomposición, y la absorción estatal renacentista no recibe una marcha atrás en el liberalismo, sino un encuadre en el binomio persona y Estado, que luego se robustece con el intervencionismo. Las tesis doctrinales no son un mero instrumento para señalar diferencias, sino una «construcción»

para establecer la «comparación». En ningún caso la realidad es tan dura como las tesis teóricas.

CHARLES S. ASCHER: *Trends in Public Administration: A private Management View*. «Revista Internacional de Ciencias Administrativas» número 2, 1964, pp. 145-155.

El autor presentó este informe al Congreso Internacional de Gerencia celebrado en 1963 en New York. En el mismo señalaba que la tarea principal de los Poderes Públicos es realizar las adaptaciones de comportamiento y organización indispensable para hacer frente a los rápidos cambios de tipo político, económico, tecnológico y social; las técnicas de gestión han perdido importancia, siendo las administraciones locales las que se encuentran en mejores condiciones para analizar su eficiencia.

También se indica la conveniencia: a) de asociar a las empresas a la planificación económica a largo plazo, una de las tareas principales del Poder Público; b) de utilizar el presupuesto como instrumento de control; c) de llegar a una mayor descentralización por medio de entes autónomos, para la realización de ciertos cometidos de la planificación; y d) de mejorar la formación y remuneración de los funcionarios, muy especialmente de los de carácter superior, tareas, por cierto, bien difíciles.

Por otro lado, cada vez adquiere mayor importancia. Y ésta llegará a ser mayor en los próximos diez años; y el tratamiento de la Administración urbana, donde las gerencias cada vez precisan una mayor preparación.

ROBERT GOLEMBIEWSKI: «*Toward the Administrative Sciences: Methodological Directions for Public Administration*». «Revista Internacional de Ciencias Administrativas» número 2, 1964, pp. 113-123.

Partiendo de la idea de que la Administración Pública se encuentra, como disciplina, en un momento crucial de su desarrollo, cree el autor que es preciso buscar una metodología diferente y más rigurosa para su estudio y tratamiento. ¿Es la Administración una ciencia o un arte? Parece que se trata de una ciencia, si bien las proclamaciones de «cientifismo» en realización con la misma carecen de los necesarios contornos. Una ciencia no nace de un método, sino de un problema tratado con método. Por ello parece necesario buscar el problema. Ciertamente la Administración Pública es una disciplina social que casi nunca ha pasado de la fase de análisis de los problemas. El método debe ser algo no rígido. Cada estudio de trabajo, en el análisis de la problemática, necesitará un método. Ese método es precisamente el punto donde debe incidir un mayor cientifismo; es necesario elaborar una metodología científica capaz de dirigir el estudio riguroso de los problemas. Las bases (elementos y condiciones) de dicha metodología los apunta el autor.

SANTOS B. LA ROCHE: «*Relaciones Públicas y Relaciones Humanas*». «Boletín de Gerencia administrativa» núm. 140, marzo 1964, pág. 8.

Existe cierta confusión respecto a los conceptos de Relaciones humanas y públicas, hasta el extremo de que en muchos cursos para mandos, al

abordarse el tema de cómo deben bregar éstos con sus subordinados, se alude a relaciones públicas cuando de lo que se está hablando propiamente es de relaciones humanas.

Se hace, pues, preciso trazar una demarcación clara entre relaciones públicas y humanas, tanto en sus fines como en sus elementos constitutivos y técnicas a seguir. Como también hay que demostrar que toda relación pública tiene que apoyarse en unas positivas relaciones humanas.

Las relaciones públicas y todas sus artes y técnicas se aplican en el ámbito en que el ingrediente humano que compone el organismo entra en contacto con otros ingredientes humanos al margen de él. Por su parte, el área de las relaciones humanas cubre toda toma de contacto entre seres humanos; cuando ocurre entre el personal de un organismo dado deben denominarse relaciones de personal.

JOHN D. MILLET: «*Relaciones Públicas*». «Revista de Administración Pública» (Argentina) número 13, abril-junio 1964, pp. 68-75.

Las relaciones públicas en el sector administrativo abarcan estos cuatro aspectos primarios:

- 1) Averiguación de los deseos y aspiraciones públicas.
- 2) Asesoramiento al público acerca de lo que debe buscar.
- 3) Logro de unas buenas relaciones entre los funcionarios y el público.
- 4) Información al público de lo que hace la unidad administrativa.

Cuando se habla del «público» se está realizando una abstracción. No

hay público, sino públicos. Para intentar reconocer cada uno de éstos hay que ir a las bases político-sociales de la sociedad en que se actúa. Aunque otra cosa pudiera parecer, la base primaria incluso de la acción política no la constituyen los partidos políticos, sino los grupos de intereses. Ellos son los que, en realidad, determinan los públicos.

Y este público—aquí, en general—se preocupa por la actividad de sus administradores, desde las grandes líneas de la política hasta el aspecto externo de los medios utilizados.

No hay que olvidar, por último, que el contexto social en que la actividad administrativa se desenvuelve impone a ésta una serie de condicionamientos y límites. En Estados Unidos, por ejemplo, la libertad de pensamiento y de expresión, así como la neutralidad gubernamental ante los conflictos grupales por la realización de sus propósitos, es algo que la Administración ha de tener muy en cuenta para su actuación.

L. E. LOUBRIEL RIVERA: *Requisitos y utilidad de un buen sistema de informes administrativos*. «Boletín de Gerencia administrativa» número 141, abril 1964, pp. 3-6.

La Administración pública se ha tornado últimamente más compleja, lo que ha repercutido en los problemas de control de la misma. Este control puede lograrse mediante un sistema integrado de informes que provea a intervalos regulares un cuadro completo de los programas y las actividades de la organización. Y esto, en todos los niveles de la misma.

Los requisitos fundamentales para un buen sistema de informes administrativos son:

—Cada informe, en cada nivel y para cada período, debe contener toda y sólo la información básica necesaria para el informe que, a su vez, debe preparar el nivel superior.

—El informe debe responder, en su confección, al plan de trabajo existente en la unidad.

Todo sistema de informes debe estar sujeto a revisión continua.

Un buen sistema de informes resulta útil como instrumento de planificación, como previsión de control inmediato en la realización de un programa, para facilitar el juicio sobre éste y para llevar a cabo la descentralización o delegación.

RAYMOND A. EHRLE: *Personnel Classification, Selection, Prediction and Counseling*. «Personnel Administration», november-december 1964, pp. 39-46.

Se exponen en el presente artículo algunos problemas de administración de personal, especialmente de los que se refieren a la clasificación, selección, predicción y consejo. El problema de la predicción consiste en la determinación del personal y de los elementos de situación que están asociados a la realización satisfactoria de una actividad. Diversos juicios y silogismos, análisis de tareas y de estadísticas son necesarios para llegar al conocimiento de los elementos de juicio mínimo que permitan formular una predicción.

El objeto de la clasificación consiste en agrupar a los individuos que constituyen el personal dentro de diversos grupos, de manera tal que el rendimiento medio obtenido por la combinación sea el óptimo.

La selección es justamente lo opues-

to a la clasificación: el problema reside en cubrir una o más vacantes de un puesto de trabajo determinado con los aspirantes más idóneos para la función. La función de aconsejar implica asistencia de una persona, identificándose y resolviendo sus problemas, ayudando al individuo a aceptar límites o a cambiar limitaciones establecidas o a hacerle sentirse más seguro de sus elecciones.

PIERRE BARUZY: *Philosophie des méthodes de rémunération et d'intéressement*. «Chefs» núm. 12, diciembre 1964, pp. 9-16.

La Humanidad y la sociedad se transforman continuamente. Paralelamente a este cambio se produce otro en la empresa. Es un error desconocerlo. El trabajo es regla de vida. Y el respeto a la personalidad individual exige el reconocimiento del valor del trabajo. Este reconocimiento no ha sido siempre bien dirigido por los empresarios. No basta intentar medir el rendimiento del trabajo en la empresa; es preciso, además, crear un «clima de voluntad de trabajo», nacido de un buen entendimiento mutuo, que, a su vez, deriva de una «motivación» cordial y humana de las actuaciones.

El autor para su atención en los sistemas de remuneraciones actualmente en uso, señalando que los salarios son en el mejor de los casos ventajas sociales consideradas como «derechos» por los trabajadores, y que, en ningún caso, suponen un aumento de la «voluntad de trabajo». Los sistemas de incentivos, si bien laudables por su intención, no consiguen nunca los resultados apetecidos, que pueden concretarse en una

verdadera «voluntad de trabajo». Los sistemas de participación en beneficios pueden ser una solución, puesto que, en sí, representan una ligazón capital-trabajo, pero no lo son definitivamente si no van unidos a una verdadera voluntad de cooperación entre los directivos y los trabajadores, una posibilidad de acceso a la propiedad de estos últimos y un desarrollo de su responsabilidad individual. Estamos en una nueva época, en la que se revisa la teoría de la empresa, tendiendo a una mayor asociación del capital y el trabajo.

JULIÁN CARRASCO BELINCHÓN: *Cualidades personales y profesionales de los funcionarios locales*. «Revista de Estudios de la Vida Local» número 138, noviembre-diciembre 1964, pp. 819-841.

Se recogen en el trabajo los resultados de la encuesta realizada en la Escuela Nacional de Administración y Estudios Urbanos en 1963, entre 236 funcionarios locales, en la que se señalaron las cualidades que, a juicio de los encuestados, debían reunir los citados funcionarios locales «subordinados». Por orden de importancia, resultaron ser éstas: Tener suficiente competencia profesional, ser disciplinado, ser trabajador, ser verdadero compañero de los que con él trabajan, ser eficiente, ser leal, tener sentido de responsabilidad, tener auténtico afán de superación, ser íntegro moralmente, tener iniciativa y sentido crítico, ser educado, ser discreto, tener confianza en el jefe, tener buen carácter, ser serio en su actuación y ser amable con el público.

En el trabajo se definen cada una de estas cualidades, señalándose que los resultados pueden servir de orientación para la reforma administrativa en marcha.

A. MARTÍNEZ BLANCO: *Interinidad de funciones por funcionarios en activo*. «Certamen» núm. 277, enero 1965, pp. 31-37.

Ante la posibilidad de que la actividad del funcionario sufra interrupciones o cese, y la necesidad de garantizar la continuidad del servicio público, el Derecho administrativo arbitra las medidas para suplir aquélla. Una de las posibilidades es que dicha suplencia, con carácter de interinidad, se realice por funcionario en activo.

La regulación legal de la materia es parca. Se ocupa solamente del derecho que asiste al funcionario para percibir la diferencia de sueldo entre ambos, si la hubiere. El autor, siguiendo una sistemática adecuada, trata del concepto y requisitos de esta interinidad; de sus causas; de su duración; de los elementos personales, reales y formales que con-

curren en ella; para concluir que, tanto como de la sustitución en sí, es necesaria una regulación detallada de los derechos, deberes, procedimiento de selección, etc., del sustituto, así como de su remuneración.

Todo ello, referido al ámbito de la Administración local.

MARTIN PETCHEN: *Participation in Decision Making and Motivation*. «Personnel Administration» november-diciembre 1964, pp. 24-32.

La explicación de los efectos de la participación, que aparece más frecuentemente en la elaboración de las decisiones, consiste en la identificación del individuo con los fines de la organización; la gente mantiene lo que ha ayudado a crear. La participación enriquece las motivaciones principalmente por dos razones: la participación puede dar la oportunidad al individuo de sentir una personal satisfacción al alcanzar la meta de su trabajo; además, la participación puede identificarle con la organización, haciéndole más sensible a las presiones sociales del resto de los miembros de la organización.