

RECLUTAMIENTO  
DE  
PERSONAL  
EN EL  
"CIVIL SERVICE" 35.082(42)

El Libro Blanco «The Recruitment of the Administrative Class of the Home Civil Service and the Senior Branch of the Foreign Service», es analizado por Sir Percival Waterfield en el número de primavera de 1958 de la «Public Administration Review». La presente nota expone los rasgos que más pueden interesar al lector español.

En 1944, año anterior al de la victoria, se procede en Inglaterra a crear un nuevo método de reclutamiento del personal de la Administrative Class. Junto al sistema tradicional de exámenes escritos para calibrar los estudios académicos, y de entrevistas, que se habría de conocer en lo sucesivo como Método número I, se crea otro más reducido, basado fundamentalmente en la entrevista y en la realización de *tests* escritos de carácter general. Los candidatos podrían competir sometiéndose a los exámenes de uno cualquiera de los dos métodos, o bien de los dos. Poco después, la Civil Service Commission decidió que esta entrevista del Método II debería ir precedida por una serie de *tests* y entrevistas dirigidas por el Civil Service Selection Board, cuyo dictamen sobre cada uno de los candidatos serviría de base a las apreciaciones del Final Selection Board.

Este sistema surgía como provisional, y debería ser revisado a los diez años. Transcurridos éstos, un Libro Blanco opina hoy que el Método II se ha acreditado desde 1948 como muy eficiente. Aplicado al principio con cautela, hoy un 50 por 100 del Home Service se recluta por él.

Por otra parte, el Foreign Service ha venido reclutando su nuevo personal casi exclusivamente a través del Método número II, pero a partir del presente año una cuarta parte del nuevo personal se reclutará según el Método número I. El candidato que salga victorioso en el concurso al Home Service (Administrative Class) y exprese sus preferencias por entrar

en el Foreign Office, podrá pasar a formar parte del mismo si éste lo considera idóneo. Este arreglo ingenioso es preferible a que el candidato al ingreso en el Foreign Service sea sencillamente descalificado si no obtiene una nota mínima en la interviú. No cabe ocultar, empero, que el nuevo sistema está expuesto a la objeción teórica de que un candidato al Foreign Service sea declarado apto para el Servicio Interior, cuando no tenga ningún deseo de servir en él y no esté dispuesto a aceptar un eventual nombramiento en el mismo. Sin embargo, esta objeción no es considerada por sir Percival Waterfield como una objeción de tipo práctico.

Después de estas consideraciones generales, se examinan algunos puntos de detalle:

a) *Segundos intentos*.—Según el Método número I, 12 candidatos entre 69 salieron aprobados al segundo intento. Esta cifra supone el mismo tanto por ciento de declarados aptos que en el primero. Esto es lógico si se piensa que en el intervalo entre uno y otro intentos pudieron incrementar sus conocimientos.

Tratándose del Método número II, observamos algo sorprendente. Aquí, 19 candidatos de 142 que se presentaron por segunda vez resultaron triunfantes, lo que supone un tanto por ciento de un candidato apto de 7,5 frente a un candidato apto de 13 presentados tratándose de la primera tentativa. Los comisionados no hacen comentarios, pero las cifras contradicen el criterio general, aceptado al prin-

cipio, según el cual se pensaba que el dictamen de la Civil Service Selection Board quedaría inmutable a través de todas las convocatorias. Quizá haya sido la experiencia de un nuevo año de vida extra-académica la que haya proporcionado un mayor contingente de aprobados a los candidatos reincidentes.

b) *Fracaso en los exámenes según un método y éxito según otro.*—106 candidatos que fracasaron según el Método número II triunfaron al presentarse a los exámenes según el Método número I.

c) *Rendimiento.*—Parece que el nivel medio de rendimiento de los candidatos seleccionados según el Método número II es superior al de los seleccionados según el número I. Igualmente los primeros pro-

meten seguir desempeñando sus funciones de manera más satisfactoria.

d) *Las Universidades y el Civil Service.* Oxford y Cambridge siguen proporcionando el mayor número de candidatos con éxito al ingreso en la Administrative Class. En lo que se refiere al Cuerpo Diplomático, se puede decir que copan todas las vacantes.

e) *Modificaciones en lo que se refiere a las materias de examen.*—La Historia y las Humanidades son las que proporcionan el mayor número de candidatos victoriosos. La Economía viene en tercer lugar en cuanto al número de éxitos en el ingreso al Home Service y en el cuarto tratándose del Foreign Service, en el que las lenguas modernas han ocupado su puesto.—S. M. S.

## PROPOSICION DE LEY DE PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO EN ITALIA 35.077.3(45)

Como consecuencia de la disolución de las Cámaras legislativas italianas, acaecida en 17 de marzo del año actual, no pudo ser aprobada una proposición de Ley de Procedimiento administrativo presentada por el parlamentario señor DE FRANCESCO, la cual había sido ya aprobada por una de dichas Cámaras. De todos modos, el éxito que ha representado la redacción de dicha proposición hace pensar que en la próxima legislatura será aprobada, si bien será lógico que sufra algunas modificaciones de detalle.

### ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS

El texto de la proposición consta de cuatro partes. La primera se refiere a los

La «Revista Internacional de Ciencias Administrativas» (núm. 2, 1958) publica un artículo de I. Telchini y R. Baeyens, sobre una proposición de Ley de Procedimiento administrativo redactada en Italia. En las presentes líneas se hace un breve resumen de su contenido.

órganos administrativos. Se estudia en ella la competencia de dichos órganos, tanto desde el plano objetivo como territorial, y con relación a la Administración Central, a la Local y a los organismos autónomos o establecimientos públicos. Establece que será competente la Administración Local cuando, con relación a un determinado acto, la Ley no determine la competencia. Lo regulado en esta primera parte conserva los principios consagrados por la Ley y por la tradición (subordinación jerárquica, delegaciones de funciones, cuestiones de competencia, etc.); pero, a la vez, establece otros nuevos de orden práctico destinados a proporcionar a la Administración un adecuado funcionamien-