

SELECCION Y FORMACION DE FUNCIONARIOS EN HISPANOAMERICA

35.082 + 35.088.6(728 + 8)

1. ÓRGANOS DE FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS

En el Seminario Internacional de Montevideo se estudió la conveniencia de que la Universidad sea el órgano exclusivo de formación de funcionarios. Se rechazó esta sugerencia por la falta de relación sistemática entre los órganos del Estado, educados y administrados, ya que dado el carácter específicamente académico que la Universidad tiene no está en contacto directo con los problemas y elementos de trabajo de la Administración pública.

No obstante, se puso de relieve que la Universidad no es del todo ajena a estos problemas, no sólo en las especializaciones de la técnica y de la ciencia, que por su materia constituyen un aspecto particular de la actividad (jurídica, económica, social) de la propia Administración, sino también en cuanto concierne a la preparación de los futuros administradores.

En principio se aceptó la conveniencia de crear un sistema de interacción entre la Universidad y la Administración para mejorar los niveles de preparación teórica y práctica de los funcionarios públicos.

Como regla general se consideró necesario tener en cuenta, al menos, cua-

Todos los países que han querido modificar sus sistemas administrativos se han planteado el problema de la selección y perfeccionamiento de los funcionarios; ha sido en Hispanoamérica, en los últimos diez años, en donde este problema se ha dejado sentir con más fuerza y se ha procurado encontrar las soluciones más adecuadas. Por esta razón consideramos de interés resumir las deliberaciones que, sobre formación y selección de funcionarios, tuvieron lugar en el Seminario Internacional de Administración Pública de Montevideo, patrocinado por las Naciones Unidas.

tro niveles con respecto a la capacitación para el ejercicio de la función pública: 1.º El de empleado auxiliar. 2.º El de jefes de oficina o grupos de trabajo. 3.º El profesional, y 4.º El de jefes superiores.

Para los cursos de capacitación que puede organizar la Universidad se señaló, como principio general, la necesidad de que éstos se organicen con criterio independiente de los moldes clásicos de las demás facultades. En otras palabras, se estimó oportuno que las Escuelas de Administración que pudiera crear la Universidad sean organizadas como centros independientes de las demás facultades; con un régimen interno de enseñanza realista y de objetivos bien determinados; y siendo su capacitación y formación técnica, objetiva y libre de influencias políticas y de partidos o grupos de intereses.

2. PLAN DE ENSEÑANZA DE LAS ESCUELAS DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Las Escuelas de Administración pública deben dar enseñanzas de carácter general, con especial referencia a los problemas y funcionamiento de las Administraciones Centrales, autónomas o descentralizadas, y de las Municipales y Locales.

La Escuela debe comprender un ciclo de enseñanza, que abarcará los siguientes cursos:

1) *Curso elemental*.—De carácter general; apto para cubrir las exigencias mínimas que presupone el desempeño de la función pública.

2) *Curso medio*.—De carácter general también. Procurando en ellos estudiar los problemas que interesan para los que puedan desempeñar o desempeñen cargos de nivel medio.

3) *Curso superior*.—De carácter general o especializado en distintos tipos o aspectos de los problemas de la Administración pública. Creados para formar a los que ocupen puestos de alto nivel.

Para el ingreso en los cursos elementales será necesario haber completado el ciclo general de enseñanza media o secundaria, poseer conocimientos de mecanografía y taquigrafía y, en su defecto, aprobar un examen de ingreso demostrando los conocimientos básicos antes aludidos.

El ingreso en la Escuela por parte de funcionarios actualmente en servicio podrá hacerse directamente en cualquiera de los cursos (elemental, medio o superior), según sea la jerarquía administrativa y los conocimientos o experiencias que, a juicio de los directores de la Escuela, sean dignos de tenerse en cuenta.

Se convino que las causas principales de la defectuosa formación de los servidores del Estado son: *a)* Influencia política partidaria. *b)* Sistema de ascenso por la antigüedad antes que por méritos. *c)* Falta de una institución que se ocupe de preparar para ingreso en la carrera administrativa, y *d)* Desprestigio de la administración y sus servidores frente a la opinión pública.

El sistema de méritos deberá favorecer el ingreso en la función pública, estableciendo requisitos de carácter ge-

neral para estimular la capacitación. También sería conveniente que los certificados de estudio de las Escuelas de Administración o cursos especiales de capacitación sean tenidos en cuenta y valorados por parte de los órganos del Estado. La función pública—se dijo—debería ser dignificada al máximo, procurando que el acceso a la misma estuviese rodeado de garantías de idoneidad y preparación y que el progreso en la carrera debería hacerse en función de la capacitación técnica.

3. LA CAPACITACIÓN DE FUNCIONARIOS EN SERVICIO COMO ELEMENTO FUNDAMENTAL PARA EL MEJORAMIENTO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

Se recomienda, dentro de la Administración, la creación de un servicio que permita la organización, promoción, coordinación y desarrollo de programas y métodos de entrenamiento y formación complementaria de funcionarios en actividad.

Este servicio puede ser una Oficina Central de Personal, y su localización, la que se crea más conveniente en cada país.

La enseñanza se impartirá mediante clases teóricas, prácticas, entrevistas personales, seminarios, conferencias, visitas y períodos de observación e investigación.

La capacitación de funcionarios es, por tanto, altamente recomendable para el mejoramiento de la función pública, teniendo todo funcionario la posibilidad de perfeccionar su preparación para el desempeño de su cargo y para su ascenso en la carrera administrativa. Corresponde a la Administración la determinación de los niveles y cargos, para el ejercicio de los cuales es necesario aprobar los cursos de entrenamiento o capacitación complementaria.

La capacitación es parte de la vida

normal del funcionario y constituye una de sus obligaciones como tal. Imponiéndose, desde luego, que sea el Estado el que tome a su cargo todos los gastos que ocasionen dichos cursos. Es aconsejable que esta capacitación esté a cargo de la Oficina Central de Personal, y de no existir esta oficina se estima conveniente que los órganos de capacitación sean asesorados por una Comisión o un Consejo integrado por autoridades superiores y técnicas de reconocida independencia y de prestigio en la materia.

Todo funcionario que ingrese en el servicio público debe recibir una capacitación general sobre las condiciones, características y cometidos de la dependencia en la que ingrese y una capacitación especial para el desempeño del cargo para el que ha sido designado; a este respecto se recomienda que la confirmación de funcionarios en el cargo sea consecuencia o resultado de los conocimientos realmente adquiridos durante el período de capacitación.

La preparación de instructores para la capacitación de funcionarios en servicio se estima igualmente como cometido de la Oficina Central de Personal.

Es importante establecer un sistema de becas para el exterior, así como el control de los estudios que los becarios hagan, y la ayuda moral y material para que alcancen sus objetivos. La aplicación de criterios psicológicos y no sólo administrativos son supuestos que los Gobiernos deben tener presente en la selección de los becarios.

La capacitación debe comprender todos los niveles posibles de la Administración pública, pero especialmente los altos funcionarios directivos del Estado. Con tal propósito se considera primordial la organización de una Escuela Superior del Personal del Estado del tipo de las Escuelas de Adminis-

tración de otros países, como por ejemplo: E. S. A. P. C., en América Central; A. S. C. («Administrative Staff College»), en Gran Bretaña, el Instituto de Altos Estudios Administrativos en Francia, etc.

4. IMPORTANCIA Y UTILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN EN MATERIA DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Para la racionalización administrativa y la capacitación para la función pública es de gran importancia la investigación; este tema fué objeto de estudio en el Seminario Internacional, señalándose las siguientes orientaciones:

La investigación debe perseguir la formulación y aplicación de los principios de eficacia y economía (productividad) en la Administración del Estado. Teniendo los Gobiernos la responsabilidad, el financiamiento y la ejecución de los programas de investigación que aprueben sus órganos centrales, distribuyendo las funciones de investigación de acuerdo con los principios siguientes:

a) Investigaciones básicas a cargo de las instituciones académicas.

b) Investigaciones aplicadas a cargo de agencias y oficinas de la propia Administración: Servicios de Organización y Métodos, de Capacitación de Personal, etc.; y

c) Investigaciones especiales a cargo de comisiones, equipos o personas de reconocida autoridad científica en la materia.

Se recomienda, como final, que esta investigación esté cuidadosamente preparada y dirigida por los órganos centrales, con el objeto de aprovechar al máximo la beneficiosa influencia del progreso científico, aplicando éste al progreso y modernización de la Administración.—F. P.