

de datos. Un tambor magnético se caracteriza por su capacidad y su velocidad de rotación. Al aumentar la capacidad disminuye la velocidad, dificultad que se ha pallado con «memorias» rápidas intercaladas entre el aparato calculador y el tambor magnético.

Este aparato es útil especialmente para realizar con rapidez trabajos de volumen importante (contabilidad, gestión, matemática pura, investigación científica, etc.).

Complejos electrónicos

Por último, se ha llegado a construir las grandes plantas o complejos electrónicos, uno de cuyos modelos es el «Gamma 60», fabricado por la compañía de máquinas «Bull». Consta este complejo electrónico de un órgano central y de varios órganos de entrada y salida. El órgano central cons-

ta de una unidad central con órganos de memoria rápida y un distribuidor de programa y de los elementos conectados a esta unidad, que son un comparador general, un calcular lógico, un calculador aritmético y uno o varios tambores magnéticos de distribución.

La característica original de este aparato es que hace posible la ejecución *simultánea* de varias funciones, tales como entrada y salida de datos, traducción, cálculo aritmético, cálculo lógico y comparación de indicativos. Esta posibilidad puede ser utilizada para acrecentar muy notablemente los resultados de ejecución de un trabajo determinado, doblando o triplicando, por ejemplo, los órganos de entrada o salida (rapidez, y para tratar varios trabajos distintos, atribuyendo a cada uno de ellos órganos de entrada y salida distintos, complejidad).—J. M. A.

UN SISTEMA DE CALIFICACION Y ASCENSOS

35.082:35

A) SISTEMA DE CALIFICACIÓN

a) *Establecimiento y Comisiones calificadoras*

Los artículos 50 a 55 del actual Estatuto de Funcionarios de Jordania disponen que anualmente deberá hacerse sobre cada funcionario, con excepción de los pertenecientes a las dos primeras categorías de las diez

existentes, un informe de calificación de sus méritos.

En la redacción de estos informes tienen un papel muy importante las Comisiones calificadoras, creadas en el artículo 53 de dicho Estatuto, que son los órganos que, en definitiva, deciden sobre el mérito de cada funcionario. Existe una en cada Departamento y están formadas por el Subsecretario del mismo, como Presiden-

El número 3 de la *Revista Internacional de Ciencias Administrativas* publica una comunicación de A. Aamiry, Presidente del Departamento de funcionarios de Amman, en la que se recoge el sistema de calificación y ascensos establecido en el Estatuto de Funcionarios de Jordania, promulgado en 1958, como fruto de los trabajos de reforma administrativa. realizados en dicho país.

te, y dos altos funcionarios nombrados por el Ministro.

b) *Confección de informes y notas de calificación*

Para llevar a cabo la calificación, los Jefes de los distintos servicios tienen la obligación de redactar, con relación a cada funcionario que se encuentre bajo su mando, un informe, que posteriormente pasa a la Comisión calificadora correspondiente, para que ésta emita asimismo, con relación a cada funcionario, el «informe general» y le califique por medio de una nota.

Dichas notas deberán ser alguna de las siguientes: Excelente, muy bueno, bueno, mediano e insuficiente. También puede hacerse una calificación numérica, y en tal caso ha de puntuarse sobre 100 puntos. Correspondiendo a la primera calificación de las expresadas la puntuación que va desde 100 a 90; a la segunda la que va desde 90 a 80; la tercera, desde 80 a 70; la cuarta, desde 70 a 50, y la última, de 50 a 0.

Tanto el expresado «informe general» como la nota que se da en cada caso pasar a la llamada «hoja de méritos», que forma un libro en el que figuren todos los empleados del Departamento, agrupados por categorías

c) *Unificación de criterios en la calificación*

En este sistema es muy importante lo que los franceses llaman «preecuation». No cabe duda que las distintas Comisiones calificadoras, y lo mismo los Jefes, al redactar su informe pue-

den tener, y de hecho tienen, criterios de apreciación diferentes. Está demostrado que un mismo empleado que se mantiene en la misma línea de conducta y capacidad puede ser calificado de distinta manera por Jefes diferentes, aunque procedan del modo más honrado. Estas diferencias de criterio podrían producir resultados injustos al compararse las notas de funcionarios de Departamentos diferentes, calificados, por tanto, por distintas Comisiones calificadoras. E incluso cuando se trata de funcionarios que, aunque pertenecieran a un mismo Ministerio, se encontrarán a las órdenes de distintos Jefes.

En Departamentos con un número no muy elevado de Jefes no es difícil tratar de corregir las expresadas anomalías, mediante reuniones de dichos Jefes, que sirvan para ponerles de acuerdo sobre el criterio de calificación a adoptar, e incluso para dar soluciones en casos particulares y concretos. En los Departamentos en los que existe mucho personal y, por tanto, es materialmente imposible llevar a cabo las reuniones indicadas, la «preecuation» ha de llevarse a cabo mediante el establecimiento de una curva de distribución natural de la capacidad humana, la cual deberá ser aplicada, con carácter general, por todas las Comisiones calificadoras. Dicha curva podría reflejar lo siguiente:

El 3 por 100 de los funcionarios, excelente.

El 15 por 100 de los funcionarios, muy bueno.

El 65 por 100 de los funcionarios, bueno.

El 15 por 100 de los funcionarios, mediano.

El 3 por 100 de los funcionarios, insuficiente.

B) SISTEMA DE ASCENSOS

a) *Elementos que influyen*

El primer elemento que influye en los ascensos es el mérito, a través del sistema de calificación. Los funcionarios con calificación de «insuficiente» no pueden ascender. Además, se les comunica por escrito los defectos que se observan en el desempeño de sus funciones y que motivan la expresada nota, e incluso se le sugiere el modo de remediar dichos defectos. Si a pesar de esto no se consigue el mejoramiento perseguido, se le traslada a otro empleo, o se le separa definitivamente del servicio.

La calificación tiene tanta más importancia, en relación con la antigüedad, cuanto de más altas categorías de funcionarios se trate. Y viceversa, la antigüedad tiene más importancia cuanto de más baja categoría se trate.

El segundo elemento de influencia en los ascensos es la antigüedad, o sea los años de servicios prestados tanto en la categoría como en la Administración.

El tercer elemento es la experiencia, considerándose como tal no solamente los servicios prestados en la Administración, sino también y principalmente los trabajos realizados fuera de ella.

El último elemento lo constituyen los títulos de enseñanza, que deben apreciarse con gran prudencia, pues

to que han sido ya tenidos en cuenta en el momento de ingreso.

b) *Valoración de estos elementos*

No existen reglas generales para valorar los elementos indicados. Ya se ha dicho que el mérito y la antigüedad tienen mayor o menor importancia, según la categoría del funcionario de que se trate. Sin embargo, dicha valoración podría expresarse matemáticamente, dando al mérito un 50 por 100 de importancia, a la antigüedad el 30 por 100 y el 20 por 100 restante a los demás elementos mencionados.

De todas maneras hay que proceder siempre con flexibilidad, teniendo en cuenta el cargo de que se trate y los años que cada funcionario lleva sin ascender. Así, en el caso de dos empleados de la misma categoría, en que el uno tiene calificación de «muy bueno» y tres años de antigüedad en el cargo y el otro calificación de «bueno» y seis años de antigüedad también en el cargo, si todos los demás elementos coinciden, debe considerarse el ascenso del segundo como mejor solución.

El problema de los ascensos es grande y complicado en todos los países. Encontrar el mejor candidato para un empleo presenta muchas incógnitas, tanto subjetivas como objetivas, lo que hace pensar en la frase de Leonard White: «No se resolverá el problema con ningún sistema de ascensos.»—P. G. P.