

Entre los diversos temas que DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA presenta en este número debe destacarse el agudo examen crítico que del sistema de oposición realiza Miguel SIGUÁN. Señala como deficiencias más acusadas las siguientes:

1.^a La selección a través de la oposición obra exclusivamente por criterios negativos y estrictamente formales, de manera que una persona es seleccionada, no según su aptitud, sino según sea el grado de «competición» —proporción entre plazas convocadas y aspirantes presentados—, la calidad de la «competición» —proporción entre el nivel de los aspirantes y los programas de oposición— y los criterios del Tribunal —que no es un órgano permanente, sino un agregado de personas y criterios heterogéneos en cada ocasión—, siendo la conclusión de todo ello que el opositor no puede fiarse exclusivamente de su valor personal, sino de una serie de factores extraños y ajenos a la función pública.

2.^a Se queda olvidada o relegada la función a realizar, toda la psicosis del futuro funcionario queda concentrada y agotada al hecho material de la oposición. Como quiera que este hecho exige un esfuerzo desmesurado, que en no pocas ocasiones requiere años de preparación y concentración, resulta que el opositor aprobado interpreta su selección como un premio a su tarea preparatoria. De esta manera, el destino o puesto de trabajo conseguido pasa a ser «disfrutado» cual una propiedad, con una contribución energética infinitamente inferior a la desarrollada durante la etapa de oposición.

3.^a Existe una desconexión absoluta entre el examen de conocimientos que supone toda oposición con la aptitud real para el desempeño de la función, de manera que incluso es posible llegar a puestos de trabajo equivalentes a través de oposiciones muy distintas.

Las raíces del sistema de oposiciones, según SIGUÁN, son: a) el miedo a la arbitrariedad en la selección; b) la frondosidad de cuerpos «cerra-

dos» en nuestra Administración; c) la propia estructura social española, para la cual la Administración es un estimulante trampolín social.

El valor de este análisis del sistema de oposiciones sería incompleto si no fuera porque el propio autor ha prometido una segunda parte, que hará referencia al remedio posible del excesivamente formalista y difícil sistema de oposición. DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA publicará, pues, la continuación de este trabajo de SIGUÁN en su próximo número.

El segundo trabajo presenta el problema siempre vivo y difícil de los organigramas. No es tarea baladí representar gráficamente las estructuras reales de las organizaciones. Por ello, si bien DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA ha tratado en otras ocasiones de este mismo tema, estima oportuno reiterar ahora esta temática, que tiene la novedad en Luis BLANCO DE TELLA, de plantearla con una simplicidad a la que no estamos acostumbrados. Fundamentalmente, estudia los organigramas estructurales —que son el género—, los funcionales y los de personal —que son la especie—, y cuida de detallar los símbolos de la representación gráfica, muy particularmente para los servicios de staff. Por último, el señor BLANCO aplica los principios apuntados a las entidades locales.

El tercero y último tema tiene el interés de haber sido elaborado por un especialista norteamericano, que pone de manifiesto los principios básicos de la dirección de personal con una mentalidad típicamente anglosajona. Es decir, parte de principios pragmáticos de gran solidez y va mostrando a lo largo de toda su exposición un sistema que guarda gran similitud con el de las organizaciones privadas. A diferencia de lo que ocurre entre nosotros, recomienda WATSON que todo el sistema de la función pública debe responder a los principios de eficiencia profesional, en lugar de velar excesivamente por el formalismo jurídico de la función pública.

Resulta curioso comparar este trabajo de WATSON con el de SIGUÁN, pues ambos son reveladores de dos mentalidades y de dos sistemas que, no obstante sus profundas diferencias, se aproximan en sus principios fundamentales.

Among the various subjects which DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA discusses in this issue, the sharp criticism of the Spanish open competition system by Miguel SIGUÁN has to be emphasized. As main flaws of the existing system the following are pointed out by the author:

1. The recruitment by means of the open competition (oposición) acts in a negative way and on the basis of purely external standards, inasmuch as applicants are selected not in view of their suitability to the job, but according to the measure of competitiveness—that is, the number of applicants per post—; the level of the competition—training rate of applicants as compared with the examination papers—; and the own standards of the examining Commission—which is no permanent agency, but a sum of heterogeneous people and opinions in each instance. The result is that applicants cannot rely on themselves but that they have to take into account a number of factors alien to the civil service itself.

2. The position to be served is forgotten or set aside. The aims of applicants are constricted to the competition itself. Preparing for the competition implies an extreme effort, requiring in most cases long years of study. As a result, applicants who succeed tend to consider their nomination in terms of a reward for such a tremendous effort. The position obtained tend to be «enjoyed» as if it were a benefice, the incumbent putting in the service infinitely less energy and endurance than in the competition stage.

3. There is no connection at all between the testing of knowledge, in which the competition merely consists, and the suitability to the job, so that it is possible to be assigned positions very similar to one another by means of very different types of competitions.

As ultimate roots of the existing competition system SIGUÁN finds

the following facts: a) suspicion of possible favoritisms; b) the great number of closed corps structures in our public Administration; c) the Spanish social structure, in which the civil service is looked at as an excellent platform for social ascent.

This analysis of the open competition system would not be complete in itself without the second part the author has promised. In that second part he will formulate a possible solution to the recruitment problem, which could put an end to the excessively difficult and formalistic system to-day in force. DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA will publish this paper in its next issue.

The second of the articles discusses the problem, always alive and difficult, of drafting an organization chart. It is no easy task to present graphically the real structure of an agency. Therefore, although DOCUMENTACIÓN ADMINISTRATIVA has discussed the subject in previous issues, a further discussion appears to be convenient. Luis BLANCO DE TELLA tackles the question with an unusual simplicity. He considers the structure charts—the genus—and the duties charts—the species—laying great stress in the aspect of symbolization in graphic presentation, specially in what concerns the staff services. Finally, the author applies his findings to local Government agencies.

The third article presents the special feature of having been prepared by an American expert, emphasizing the basic principles of personnel management from a typically Anglo-american standpoint: on the basis of sound pragmatic principles, he drafts in his discussion a system very similar to that of private enterprise. WATSON recommends to reshape the whole system of the civil service on the basis of professional efficiency principles, putting aside the juristic mind which is now the main feature of the Spanish civil service.

It is interesting to compare this paper of WATSON with that of SIGUÁN, as both are expressive of approaches and systems which, in spite of their deep differences, converge in the fundamentals.