

*El Tribunal de Cuentas y el control de la eficiencia en los Países Bajos*, por AMALENDU N. BISWAS. «Public Administration», vol. XXXVII, páginas 361-65; invierno de 1959.

En los Países Bajos existen dos viejas instituciones, que son conocidas como los Hoge Colleges van Staat (Altos Cuerpos del Estado): el Consejo de Estado y el Tribunal General de Cuentas. Este último no es un tribunal judicial, sino una institución financiera. Se trata de una Cámara que controla las finanzas públicas por cuenta del Parlamento y que, en el cumplimiento de sus funciones, es independiente de los poderes legislativo, ejecutivo y judicial.

*La génesis del Ministro de Trabajo en Inglaterra*, por J. A. M. CADWELL. «Public Administration», volumen XXXVII, págs. 367-92; invierno de 1959.

Aunque el Ministerio de Trabajo no existe oficialmente en Inglaterra sino desde 1917, sin embargo, sus estatutos fundacionales fueron las Leyes sobre el Board of Trade y las prestaciones de trabajo de 1909, y la parte segunda (seguro de paro), de la Ley Nacional de Seguridad de 1911. La aplicación de estas medidas implicaba nuevas funciones que ninguno de los Departamentos principalmente afectados—Ministerio del Interior, Comisión de Administración Local, Board of Trade—podía asumir sin desviarse gravemente de sus misiones primitivas.

*La función pública en el mundo antiguo*, por WILLIAM C. BEYER. «Public Administration Review», volumen XIX, núm. 4, págs. 243-49; otoño de 1959.

Los estudiosos de la Administración pública han centrado su atención en los problemas y las experiencias inmediatas, a pesar del considerable interés que las instituciones administrativas del pasado han despertado entre los historiadores.

El propósito del presente artículo es contribuir al conocimiento de la administración de las organizaciones políticas de la antigüedad, ofreciendo una breve panorámica de la función pública en el Antiguo Egipto, Atenas y Roma.

*El abuso del poder administrativo en el Brasil*, por CAIO TÁCITO. «Revista Internacional de Ciencias Administrativas», vol. XXVI, núm. 1, páginas 28-40; primer trimestre de 1960.

En el estudio del tema propuesto se deben distinguir tres modalidades diferentes de abuso del poder administrativo:

- Violación de derechos individuales que deben ser respetados por la Administración en las condiciones que establece la Ley.
- Violación de derechos económicos y sociales consistente en la falta de ejecución de servicios y deberes impuestos por la Ley a la Administración.

— Violación de los fines de interés público, cuya inobservancia afecta colectivamente a los administrados.

Para evitar estos abusos, existen en el Brasil tres modalidades diferentes de control de los actos administrativos:

- Control administrativo.
- Control legislativo.
- Control judicial.

*La vivienda barata en la legislación italiana*, por GUGLIELMO ROHERSEN. «Revista Internacional de Ciencias Administrativas», vol. XXVI, número 1, págs. 51-60; primer trimestre de 1960.

Se entiende por viviendas baratas las destinadas a proporcionar a los ciudadanos de escasos recursos económicos un hogar adecuado y confortable.

Esta cuestión afecta al Derecho administrativo, dado el interés que el Estado le dedica, interviniendo en ella, ya directa, ya indirectamente. Se trata de una cuestión amplia que puede examinarse desde tres puntos de vista.

- Personas favorecidas por la legislación de casas baratas.
- Organos e instituciones que intervienen en la construcción (Estado, instituciones públicas y ciertos organismos privados).
- Medios de intervención del Estado.

*La formación de los dirigentes basada en el estudio de casos*, por R. W. Isaacs. «The Management» núm. 4, páginas 285-87; abril de 1960.

El autor, Presidente del Subcomité londinense para la formación de los

dirigentes del British Institute of Management pasa revista a la actividad formativa basada en el estudio de los casos realizados por el citado Centro durante el curso académico 1958-59.

R. W. Isaacs expone los resultados obtenidos a través de los diversos métodos de estudio de casos y concluye reafirmando la utilidad y la validez de tales trabajos, demostrados, además, por el progreso en sus carreras de los dirigentes que han seguido los cursos en cuestión.

*Hacia una teoría de la dirección empresarial*, por W. OWEN. «Advanced Management» núm. 3, págs. 13-17; marzo de 1960.

Señala Owen los pilares de la moderna dirección de empresa, estudiando analíticamente los factores de fondo que fundamentan el núcleo de la teoría.

De la teoría formulada se deduce toda una serie de normas y leyes del comportamiento de la dirección de empresa como institución.

*Algunos aspectos característicos de la dirección de un gran centro de trabajo*, por REDAELLI SPREAFICO. «Rivista di Organizzazione Aziendale», números 1 y 2, págs. 21-26; enero-febrero de 1960.

El autor valora la importancia relativa de los requisitos exigidos al personal de tales cuadros, en comparación con las exigencias de las empresas pequeñas, medias, grandes y «grandísimas».

A medida que aumenta la entidad del centro de trabajo aumenta la necesidad de «habilidad directiva», hasta tal punto que en una empresa o

administración de proporciones considerables los aspectos característicos de la dirección se centran en los organizativos, de programación y de control.

*La declaración conjunta de patronos y asalariados de Bélgica sobre la productividad.* «L'Etude du Travail», número 106, págs. 41-42; abril de 1960.

Las tendencias fundamentales registradas en el II Congreso Nacional belga sobre productividad, celebrado en Bruselas los días 15 y 16 de febrero de 1959, han sido incorporadas a la «Declaración conjunta sobre la productividad», que había sido elaborada por las organizaciones de patronos y obreros de Bélgica en mayo de 1954. En este artículo se recoge *in extenso* el nuevo texto de esta declaración común, indicándose las partes que han sido modificadas.

*La transición de las «categorías» a los puestos de trabajo,* por GIAMPAOLO ERMOLI. «Fattore Umano», núms. 3 y 4, págs. 167-77; marzo-abril de 1960.

La tesis mantenida por el autor es la de que la evolución de las técnicas productivas lleva consigo una modificación y diversificación crecientes de la prestación de trabajo en las organizaciones.

La adopción de nuevos procedimientos económicos tiende a hacer inoperante por el momento la actual estructuración de las categorías profesionales, recomendando una variación en el sistema imperante y la concesión de una mayor importancia al puesto de trabajo que, paulatinamente, irá

requiriendo para su desempeño menos habilidad manual y más preparación técnico-cultural. El problema más importante que este tránsito plantea es el de la retribución.

*La participación del trabajador en la empresa,* por L. OLTRONA VISCONTI. «Produttività», núm. 4, págs. 5-11; abril de 1960.

El autor expone los principios de la Ley francesa de 7 de enero de 1959 que estableció las directrices esenciales de la participación de los trabajadores en los beneficios de las empresas.

El estudio está igualmente referido a la realidad italiana; pero la participación de los productores en los beneficios de la empresa presupone, según el autor, en todo caso, una situación del mundo industrial muy distinta a la actual. «Por el momento —señala— no cabe pensar en milagros, que, al no producirse, provoquen desilusiones y pesimismo.»

*Algunos ejemplos de aplicación de la dinámica de grupos en la industria,* por A. BERIOT. «Travail et Methodes» núm. 142, págs. 31-33; febrero de 1960.

Una de las características del mundo industrial moderno es el deseo de conseguir un alto nivel de eficiencia de los obreros y su plena participación en los fines de la organización, mediante una política de satisfacción y de desenvolvimiento individual en el seno de la empresa. Hasta hace poco, el procedimiento de actuación descansaba en un sistema de sanciones negativas basado en el castigo y el temor, sin tener en cuenta los fac-

tores psicológicos: naturaleza de los seres humanos, sus sentimientos, sus necesidades, etc.

Sin embargo, con la nueva era de los trabajos en materia de Psicología, se ha subrayado la importancia de las relaciones interpersonales entre jefes y empleados, entre los elementos de un mismo grupo de trabajo, etc. Los responsables de la empresa se dan cuenta de la importancia fundamental de los aspectos sociales del trabajo y, entre ellos, del comportamiento de las personas en el seno del grupo.

*Panorama de los medios audiovisuales*, por A. VERDET-KLEBER. «Documents» número 172, págs. 35-37; enero de 1960.

Desde que el mundo es mundo, los hombres se sirven de la vista y del oído para percibir no sólo el mundo exterior, sino también el pensamiento de sus semejantes. El uso simultáneo de estos dos sentidos permite una recepción más viva y clara. En esta perspectiva, la escritura o, mejor dicho, la lectura que apela exclusivamente a la vista, se presenta como una abstracción que obliga al receptor a un esfuerzo poco natural.

En la época actual, apoyados por las nuevas realizaciones de la técnica, la imagen y la palabra reconquistan en la educación, la formación, la información y la difusión, el lugar que la letra impresa les había arrebatado hace largo tiempo. Ello justifica el inventario de los medios audiovisuales que el presente artículo ofrece.

*Utilización de un «memofilm» para el estudio de un trabajo administrativo*, por HENRY BONNIERE. «L'Etude du Travail» núm. 107, págs. 11-13.

Durante mucho tiempo se ha considerado el «memofilm» como un medio divertido de mostrar una actividad cualquiera a velocidad acelerada. El «memofilm» es un film-síntesis que permite contemplar en pocos minutos fenómenos que se producen a lo largo de un período de tiempo bastante extenso. Se evita así tener que filmar, por ejemplo, de modo continuo y a cadencia normal la actividad corriente de una oficina durante ocho horas, lo que representaría más de 5 kilómetros de película de 16 milímetros y, aproximadamente, 13 kilómetros de 35 milímetros.

*El desarrollo de O. y M. en el campo Internacional*, por T. W. ELLISON. «O. y M.», vol. XIV, págs. 195-200; octubre de 1959.

La aplicación de las técnicas de Organización y Métodos en la Administración pública es relativamente reciente. En 1945, al acabar la segunda guerra mundial, pocos países se habían dado cuenta de la gran importancia que O. y M. podía tener para lograr una Administración más económica y eficiente. Sin embargo, en los diez últimos años se ha operado una transformación total en este aspecto, en la que han desempeñado un papel importante las Naciones Unidas, que, desde 1951, han prestado asistencia técnica para el perfeccionamiento de la Administración de más de treinta países.

*La programación en la LEAPS*, por J. L. HOWELLS. «O. y M.», vol. XIV, páginas 201-11; octubre de 1959.

Se pasa revista en este artículo a la programación de los trabajos en la LEAPS (Agencia Electrónica de Londres para Pagas y Estadísticas), a la que incumbe la elaboración de más de 112.000 nóminas correspondientes

al personal de Correos que trabaja en la región londinense.

Diversos puntos son objeto de estudio a lo largo del artículo:

- El programa.
- La planificación del programa.
- Precauciones adoptadas en la elaboración del programa.
- Comprobación del programa.
- El equipo programador.

