

*Problemas del Colonial Office inglés*, por BRUCE MILLER. «Public Administration», págs. 173 a 179, vol. 39, verano de 1961.

El autor comenta el informe que en julio de 1960 presentó el Committee on Estimates sobre el porvenir del Colonial Office. El problema que tiene planteado este Departamento ministerial inglés es el de su propia supervivencia, tema que ha sido ya tratado en *Documentación Administrativa*. Como una solución para dar empleo a los funcionarios de este Ministerio, cada vez más privado de funciones, el informe citado proponía su fusión con el Commonwealth Relations Office. El autor de este trabajo contradice la propuesta sobre la base de las diferencias que separan a un Ministerio puramente administrativo de otro en el que las funciones diplomáticas juegan un papel cada día más importante.

★

*Cómo preparar un programa de desarrollo*, por JUAN F. MARTÍ DE BASTERRECHEA. «Banca y Seguros», páginas 3 a 60, núm. 12, IV trimestre de 1961.

En el primer capítulo de este artículo se marcan los objetivos principales de un programa de desarrollo, que son el no dejar que las fuerzas económicas actúen desordenadamente y el intensificar al máximo las actividades económicas. Se trata en el capítulo II de las líneas divisorias que deben separar la acción del sector privado y la del público según el grado de desarrollo

del país. Finalmente, en el capítulo III se aborda el problema de las prioridades, es decir, el de la elección de los problemas más urgentes cuando no se puede hacer frente a la solución simultánea de todos los existentes.

★

*La evolución en la dirección de personal en la Europa occidental*, por F. T. MALM. «Fattore Umano», páginas 165 a 185, año VI, núm. 4/6, abril-junio 1961.

El progreso económico conseguido en Europa después de la segunda guerra mundial ha hecho más clara la necesidad de hombres bien formados en las tareas directivas de la empresa. Se compara en este trabajo los sistemas de dirección europeo y norteamericano—en cuanto a mercados, productividad, organización y *leadership*—y se exponen las realizaciones obtenidas en el campo de la dirección de personal en el Reino Unido, en los países escandinavos y, en general, en toda Europa occidental a través de la Agencia Europea de Productividad.

★

*El problema del mando en las empresas industriales*, por E. ENRÍQUEZ. «Psychosociologie industrielle.» Revue «Hommes et techniques», número 169 (fuera de serie), págs. 52 a 70, 1959.

Los modernos estudios sobre el mando van consiguiendo desvanecer la figura sobrehumana del jefe y van situándolo dentro de la organización,

como una pieza más, que debe reunir una serie de requisitos, al igual que las demás personas que ocupan un puesto en el seno de la estructura organizativa.

Se estudian a este respecto en el presente trabajo las doctrinas de Taylor sobre la división funcional, de Gulick sobre la organización *staff and line*, y de Drucker sobre la descentralización funcional, haciéndose mención también de la aportación que suponen en este campo los progresos realizados por las ciencias psicológicas y psicociológicas.

La última parte del artículo se dedica a las relaciones dialécticas grupo-leader, a las comunicaciones inter-grupo y a un esquema de la teoría del mando.

★

*La medida de la productividad global como instrumento al servicio de la Dirección administrativa*, por H. D. LYTTON. «Public Administration Review», vol. XXI, núm. 2, págs. 65-74, primavera de 1961.

La medida de la productividad de una organización suele hacerse sobre una base individual, admitiéndose que la productividad de una actividad vista en conjunto es el resultado de una agregación de las productividades individuales. Si este punto de vista puede ser aplicado en la industria o cuando existe un único producto o tipo de productos como resultado del proceso de producción o gestión. En la Administración pública es más adecuado un sistema de valoración global sobre la base de las cifras de control del gasto, índices de trabajo, o sea el material informativo hecho público sobre el *input-output* de la unidad.

El problema estriba en la determinación de las unidades globales cuyo

*input-output* interesa analizar. En esencia la problemática es, más o menos, la propia de todo análisis estructural.

★

*Los pequeños grupos en las grandes organizaciones*, por HAROLD J. LEAVITT. «Psychosociologie industrielle.» Revue «Hommes et Techniques», número 169 (fuera de serie), págs. 36 a 42, 1959.

Se estudian en este trabajo las disposiciones opuestas que a este respecto existen: la postura tradicional que considera peligroso la formación y el fomento de grupos informales en el seno de las organizaciones y la que ve su existencia como un fenómeno natural y que en algunas ocasiones no conviene dificultar. En realidad, como se dice en este artículo, estas dos posturas no son sino el reflejo de dos actitudes más generales: la autocracia industrial y la democracia de la organización.

Finalmente, se estudian las posibilidades de compromiso al que se puede llegar para conducir estos grupos con una acertada política de relaciones humanas.

★

*O. y M. en la Administración Federal de Nigeria*, por J. BLACKWELL. «O. y M. Bulletin», vol. XVI, núm. 5, páginas 238-240, octubre de 1961.

Por decisión del Consejo de Ministros de Nigeria, adoptada en los primeros meses de 1960, se creó, dentro del marco del Servicio público federal nigeriano, un servicio de O. y M. Al frente del mismo se halla un funcionario de categoría directiva y su per-

sonal se ha seleccionado de entre la categoría ejecutiva.

Dentro del primer año de su funcionamiento se ha estimado el ahorro resultante en tiempo y mano de obra en diversos departamentos en dos libras, cuatro chelines por cada libra gastada en retribuciones del personal dedicado a la nueva función.

El ámbito de acción, dado lo reciente de la independización del país, han sido los procedimientos y métodos de trabajo más que las estructuras orgánicas.

Hasta ahora, el personal ha sido adiestrado especialmente en Inglaterra, por la División de O. y M. de la Tesorería Real y por el Instituto Real de Administración Pública. Dentro del año 1962 comenzarán a desarrollarse cursos de adiestramiento en el propio país, lo cual hará innecesario el envío del personal fuera del mismo.

*Investigación psicosociológica y organización del trabajo*, por ALBERT MEISTER. «Psychosociologie industrielle.» Revue «Hommes et Techniques», número 169 (fuera de serie), págs. 202 a 214, 1959.

Se estudian en este trabajo las implicaciones que un estudio profundo de las condiciones y organizaciones del trabajo puede tener en la mejor marcha del mismo. Para ello es necesario prestar atención, como aquí se hace, a los siguientes aspectos:

- Estructura material y condiciones físicas.
- Penetración en la empresa de motivaciones exteriores.
- Sistema de valores, de objetivos y de normas particulares de cada empresa.
- Jerarquía de puestos y funciones.
- Equilibrio de los grupos y subgrupos.
- Motivaciones.



