

**TABLA REDONDA  
SOBRE LA SELECCION  
DE FUNCIONARIOS  
EN ITALIA**

35.082.32

Resume esta crónica las conclusiones de la tabla redonda que sobre este tema se celebró en Roma los días 27 de octubre de 1960 y 23 de febrero de 1961.

**1. Introducción**

El Centro di Ricerche Amministrative de la Scuola di Perfezionamento in Scienze Amministrative, de la Universidad de Bolonia, y el Istituto per il progresso della amministrazione pubblica, con la colaboración de la Società italiana per l'organizzazione internazionale, organizaron una tabla redonda, que se celebró en Roma los días 27 de octubre de 1960 y 23 de febrero de 1961, sobre el tema «La selección de los mejores para la Administración pública».

Participaron en las reuniones los directores generales de personal de todos los departamentos y los jefes de personal de los organismos autónomos, los profesores de la Scuola de perfezionamento in Scienze Amministrative y los especialistas en ciencias y técnicas administrativas.

Se presentaron ponencias por los señores siguientes:

- Doctor Carlo Manzano, Interventor general del Estado.
- Doctor Adolfo Memmo, Director general de Asuntos Generales y Personal del Ministerio del Interior.
- Doctor Silvio Lessona, Director de la Scuola di Perfezionamento in Scienze Amministrative.
- Doctor Franco A. Casadio, Director de la Società italiana per l'organizzazione internazionale.

Las discusiones versaron sobre los problemas de selección para el ingreso en la Administración, especialmente de los funcionarios directivos. Los temas fundamentales fueron:

- Sistema de selección.
- La formación previa de los candidatos y la inmediatamente posterior al ingreso.

**2. Sistema de selección**

Se afrontaron dos problemas fundamentales:

- El aumento cuantitativo y cualitativo de los candidatos.
- El perfeccionamiento del procedimiento seguido en la selección con el fin de conocer mejor las aptitudes y la capacidad de los candidatos, además de

su preparación específica, acelerar el procedimiento y reducir el costo administrativo y social de las pruebas de selección.

### 2.1. AUMENTO DE LA BASE DE SELECCIÓN

Respecto al aumento cuantitativo y cualitativo de los candidatos se estima necesario:

- Dar la máxima publicidad a las convocatorias.
- Reformar la enseñanza universitaria en las Facultades de Derecho y Ciencias Políticas, Económicas y Comerciales, introduciendo un curso bienal, orientado a la formación de los funcionarios de la carrera directiva.

### 2.2. PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

Respecto al perfeccionamiento del procedimiento seguido en la selección se propone:

- Que las pruebas se verifiquen regularmente una o dos veces al año.
- Que se unifiquen las oposiciones para seleccionar funcionarios análogos, aunque sean de distintos Ministerios.
- Que se cree un órgano encargado de realizar las pruebas unificadas.
- Las pruebas de selección deben incluir: una «prueba de aptitud», realizada por medio de *tests*, una «prueba general» y una «prueba especial».
- Acelerar el procedimiento disminuyendo el tiempo de corrección de las pruebas, fraccionando los tribunales en diversas comisiones y dedicando a los miembros de los tribunales a esta labor con carácter exclusivo durante el tiempo que duren las pruebas.

Las pruebas de aptitudes deben tender a conocer las características de la personalidad, la capacidad de razonamiento de selección y de síntesis de los candidatos.

La prueba especial debe plantear a los candidatos cuestiones de respuesta breve que den una idea de sus conocimientos. A título experimental se podría utilizar el método de pregunta múltiple, elaborada previamente, para que el candidato conteste una sola cosa. Este método simplifica y acelera la corrección de las pruebas.

### 3. Formación previa y formación posterior a la selección

El periodo de formación inmediatamente posterior al ingreso tiene mucha trascendencia, no solamente porque completa la preparación de los candidatos para el ejercicio de las funciones públicas, sino también porque favorece la integración de los nuevos funcionarios, creando un espíritu común y elevando la moral de los nuevos ingresados. Por ello, es conveniente acelerar el estable-

cimiento de la Escuela Superior de Administración Pública, creada por el Estatuto de 1957.

La formación de los aspirantes a ingreso en la Administración pública puede desarrollarse en dos momentos:

- Preparación de los aspirantes para las pruebas del concurso.
- Formación del personal de nuevo ingreso durante el período de prueba.

### 3.1. PREPARACIÓN PREVIA

Los cursos preparatorios para las pruebas del concurso no pueden hacerse obligatorios porque el gran número de los aspirantes haría necesario un esfuerzo desproporcionado con el resultado.

El Estatuto de funcionarios concede preferencia a los candidatos que en igualdad de méritos con los demás hubieran realizado cursos de formación de los previstos en la misma ley, mas esta preferencia es un estímulo insuficiente para que los candidatos frecuenten dichos cursos, ya que éstos retrasan considerablemente el momento de empezar a desempeñar un puesto retributivo. Para valorar efectivamente la asistencia a los cursos de preparación, la preferencia establecida por el Estatuto debería sustituirse por la concesión de una puntuación especial a los candidatos que los hubiesen seguido con provecho.

Los cursos de preparación deben ser destinados a los aspirantes a la carrera directiva. Los cursos no deben desarrollarse en la Escuela Superior de Administración Pública, pero ésta debe estimular a las universidades e instituciones de enseñanza a organizarlos.

### 3.2. CURSOS DE FORMACIÓN

Los cursos de formación para funcionarios deben organizarse en la Escuela Superior de Administración Pública. Deben orientarse hacia un tipo de enseñanzas que desarrollen en los nuevos funcionarios la capacidad de solución de los problemas concretos que deben afrontar en sus actividades. Deben celebrarse los cursos inmediatamente después de las pruebas de selección y su duración debe ser de seis meses aproximadamente. Sería conveniente que el período de prueba de los nuevos funcionarios durara un año, para que comprendiera el curso de formación de seis meses y otro período práctico de ejercicio profesional.

El carácter teórico-práctico del curso exige que intervengan en él profesores universitarios y funcionarios, y que se adopten las técnicas modernas de adiestramiento.

Los cursos deberían desarrollarse en Roma y debe procurarse que la organización de la escuela permita ofrecer a los alumnos la posibilidad de hacer una vida colegial que favorezca el desarrollo de relaciones humanas.