

**TEMAS DE ACTUALIDAD
EN LA ADMINISTRACION PUBLICA
DE LA GRAN BRETAÑA (1)**

35(42)

**I. Los problemas de formación
en el Servicio Civil**

Un informe publicado recientemente por el Departamento del Servicio Civil expresa la necesidad de que la formación y el perfeccionamiento del funcionariado, en la línea del Informe Fulton, reciba un considerable impulso «Dentro de unos años será imposible pensar en un administrador que carezca de una formación especializada».

(1) Resúmenes de informaciones de prensa.

Aunque en 1968 las posibilidades de participación en cursos sobre organización y gestión administrativas aumentaron mucho, y en algunos casos incluso se acercaron a las necesidades previstas, queda aún mucho que hacer en relación con la gran masa de funcionarios que llegaron a puestos de nivel directivo antes de que se crearan las nuevas instituciones de formación.

Para ello se postula la conveniencia de realizar un esfuerzo extraordinario con vistas a incrementar el nivel de las actividades formativas,

de acuerdo con las recomendaciones del Informe Fulton que atribuye indiscutible prioridad al perfeccionamiento del personal que ya está en servicio. Se propone para 1969 una expansión del orden del 80 por 100 que supondrá enormes exigencias en atención al personal docente con que se cuenta.

Las actuales circunstancias ofrecen muy poco margen a la utilización de personal extra que se encargaría de estos nuevos programas. Por otra parte tampoco se cree que soluciones provisionales, como las de separar a determinados funcionarios de su habitual trabajo de coordinación y consulta para destinarlos a la dirección y control de cursos, sea algo perdurable ya que, en la práctica, ocasiona serios perjuicios a los servicios y debe utilizarse excepcionalmente.

El informe señala que la mayor parte de las actividades formativas en el Servicio Civil se realizan «on the job», y aunque este procedimiento sea importante y útil, sus resultados no son siempre tan positivos como fuera de desear. Para este año y el próximo se propone un gran incremento en el número de seminarios de organización y gestión para funcionarios de alto nivel, así como en el de cursos de introducción destinados a funcionarios de nuevo ingreso.

II. El Ministerio de Correos camina hacia la independencia

Desde 1965 se viene anunciando que el *Post Office* iba a convertirse en una Corporación Pública. Ya entonces se designó a Sir John Wall,

que procedía de la industria privada, para que actuara como Director general. Esto no obstante, aún en estos momentos el cambio de naturaleza no se ha producido e incluso Sir John Wall ha dejado el Ministerio y aceptado un nuevo nombramiento en una empresa internacional de ordenadores electrónicos.

Esta circunstancia y el lento progreso del Ministerio hacia su nuevo *status* de Corporación Pública, han despertado cierta incertidumbre entre el público y el personal. Incertidumbre que afecta tanto al personal subalterno y auxiliar que se pregunta cuál va a ser el resultado de las eventuales modificaciones en cuanto tiene relación con sus retribuciones, sus derechos pasivos y su seguridad social, como el personal dirigente que debe llevar adelante la continuidad de la institución y fijar criterios para el futuro sin saber quién será el próximo Director general y cuál la composición del Consejo Rector, en el cual una posible representación de la industria privada podría significar un aire totalmente renovador y diferente.

En favor de estas designaciones juega el hecho de que el Consejo Nacional de Precios y Rentas ha hecho públicas las retribuciones de los directivos de las empresas nacionales. Si estas retribuciones son aprobadas en su día por el Gobierno, las posibilidades de elegir personalidades relevantes para el cargo de Director general y los puestos en el Consejo Rector, habrán aumentado considerablemente.

El Postmaster General ha designado recientemente al señor Laver, miembro del Consejo Rector, especialmente responsable del Servicio

Nacional de Procesamiento de Datos. Se trata de un antiguo funcionario del Ministerio, experto en computadores y por su procedencia y especialización puede encajar perfectamente con el actual equipo gestor. Falta aún designar al Director general y a los restantes patronos.

En la actualidad el Ministerio está dividido en tres grandes servicios, cada uno de los cuales tiene a su frente un Director gerente: Correos, Telecomunicaciones y Procesamiento de Datos. Para los Directores gerentes de los dos primeros, el Ministerio está suponiendo un gran cambio en su mentalidad con respecto a los clientes. Correos tiene interés nacional y debe gobernarse con espíritu comercial, y recoger mucho más a fondo las opiniones del mercado. El problema principal está en la forma de llevar todos estos cambios adelante en unos momentos en los que no se cuenta con los equipos necesarios y la tecnología de las telecomunicaciones cambia tan rápidamente que se hace preciso invertir sumas muy considerables de dinero.

Ninguno de los Directores gerentes prevé problemas de reducción de personal, a pesar de los avances tecnológicos que pueden, en cambio, traer consigo una gran movilidad interna que puede llegar hasta el 20 por 100 del total en el caso de las categorías inferiores. Hasta la fecha las perspectivas de reclutamiento son buenas y muy pocos de los actuales servidores del *Post Office* han manifestado deseo de seguir perteneciendo al Servicio Civil.

Otra señal de la ruptura del Ministerio con el resto del Servicio Civil está en el hecho de que se ha creado un Departamento de Gestión

y Desarrollo, que cuenta con una Central de Reclutamiento, que se ha hecho transferir las funciones que incumbían a la Comisión del Servicio Civil. Este departamento aconseja a los Servicios de Correos y Telecomunicaciones en cuanto afecta a la selección, organización, formación del personal y a su asignación a los distintos puestos de trabajo.

El sector de Telecomunicaciones con la ayuda de Urwick y Orr, está introduciendo el sistema de Gestión por objetivos en sus diez regiones. Se ha redactado un plan global de inversiones y se han fijado las metas a lograr en materia de planificación, rentabilidad, inversiones y rentas. Por distintos departamentos se están reagrupando con objeto de lograr una mayor especialización, por ejemplo, en materia de investigación de mercados y desarrollo, y contabilidad.

Un grupo de consultores ha prestado su ayuda en la evaluación de los puestos de dirección y el Departamento de Reorganización ha propuesto al personal una reducción en el número de grados.

En la actualidad el *Post Office* cuenta con más de 400.000 funcionarios y empleados, de ellos 226.000 en el sector de Telecomunicaciones. Tanto Correos como Telecomunicaciones llevan un ritmo muy intenso de trabajo y están convencidos de la necesidad de recibir asesoramiento y mantener buenas relaciones con el personal. El año 1968 el *Post Office* consiguió un beneficio de unos 32.000.000 de libras esterlinas, que ascenderá a 71.000.000 este año. El problema básico, el mismo que se plantea en muchas industrias nacionalizadas, es conseguir los fondos de

inversiones absolutamente precisos en una época de cambio. Se calcula para el año próximo una inversión de capital del orden de 367.000.000. Quiere esto decir que falta mucho aún para que el *Post Office* se convierta en un negocio floreciente y rentable.

III. Delegación de funciones en la Administración Local

Las autoridades locales empiezan a delegar la facultad de tomar decisiones, que antes correspondían a un comité de miembros selectos, en favor de sus jefes de planificación y titulares de otros servicios.

Cierto número de estas autoridades, incluidas las de determinados burgos y condados, desean designar nominalmente a estos delegados. Con ello parecen descartar la creencia de que haciéndolo someterán a esos funcionarios a una exagerada presión a cargo de los solicitantes y el público en general; estiman, por el contrario, que no sería justo pensar que puede haber en esta actitud un peligro real. Otros consejos, en cambio, no harán públicos los nombres de los delegados, ya que la ley ordena se especifiquen estos nombres pero no obliga a publicarlos.

Esta decisión de delegar la autoridad había tenido amplia aceptación, antes incluso de que el Comité Redcliffe-Maud en su informe sobre la administración local urgiera una reforma general en esta línea, como único procedimiento de liberar a los miembros del consejo del atasco de las decisiones diarias agilizando con ello los resultados. Estos poderes se concedieron a raíz de una recomendación hecha por el grupo de estudio

acerca del control del desarrollo, y se recogieron en la ley sobre Planificación urbana y ordenación rural de 1968.

Los consejos municipales o de condado que pretenden designar a estos delegados tratan de desvirtuar la idea de que las solicitudes del público van a ser atendidas por «hombres sin rostro definido». De hecho, en cumplimiento de lo dispuesto en la sección 64 de la ley, el particular no tendrá por qué saber oficialmente si su solicitud ha sido estudiada y resuelta por un comité o por un funcionario delegado. Vale la pena hacer notar que en los recursos a nivel ministerial el mismo ministro está delegando una amplia zona de sus responsabilidades primarias en favor de inspectores que habrán de decidir y que, difícilmente, pueden quedar en el anonimato.

A nivel local la ley establece otra cláusula de salvaguardia, al facultar al funcionario a pedir al comité que tome una decisión. Esto ayudaría, por ejemplo, en el caso de que el funcionario esté tratando con organismos o personas con los que tiene contacto directo o social.

El funcionario en cuestión recibirá una protección considerable, y ésta es una de las importantes razones por las que la autoridad no se puede delegar en general en cualquiera, sino nominalmente en personas determinadas. Los consejos, incluso, indemnizarán a los funcionarios de los daños y perjuicios que estuvieran obligados a satisfacer, si se interpone una acción contra sus decisiones, siempre que esté de acuerdo en que los delegados creían honradamente estar cumpliendo con su deber.

Las asociaciones de autoridades lo-

cales han recibido con agrado esta medida, con la reserva de que la delegación de poderes en el ámbito de este estatuto podría deteriorar los derechos de delegación no conferidos estatutariamente.

Estos poderes se han usado ampliamente. Norwich ha marcado la pauta, concediendo facultad a los funcionarios del más alto nivel para designar a todo el personal, excepción hecha de sus adjuntos y de los jefes de sección semi-independientes; para aceptar ofertas y cotizaciones; para autorizar los últimos pagos contractuales que no excedan de los presupuestos aprobados. La facultad que se concedió a la Secretaría de los ayuntamientos para autorizar cualquier medida tendente a poner en práctica las decisiones de consejos y comités ha demostrado su utilidad para hacer frente a decisiones inesperadas.

La ley de Planificación urbana y ordenación rural especifica una extensa gama de funciones de planificación que pueden delegarse, y trata de llegar a abarcar la totalidad de las decisiones de las autoridades en materia de planificación; se autoriza, sin embargo, a los consejos a limitar la delegación.

El Consejo del Gran Londres manifiesta que encargará a funcionarios de la renovación de los permisos de planificación, siempre que las circunstancias no hayan cambiado y que el consejo del municipio afectado no haga objeción alguna a la solicitud. Se insiste en que un evaluador y el inspector de propiedades inmobiliarias serán consultados siempre que sea preciso. Se delegarán los permisos en materia de urbanismo siempre que se trate de alteraciones de segundo orden en los edificios y

que éstos no figuren en la lista de los de interés histórico o arquitectónico.

El director de planificación, Mr. Collins, ha recibido la facultad de conceder permisos en determinadas cuestiones de segundo orden en análogas condiciones, pero el comité de transportes y planificación—que habrá de decidir qué funcionarios recibirán la delegación y serán indemnizados en caso de responsabilidad—no ha anunciado aún si se hará público el nombramiento.

Al extender este sistema a otros sectores de la administración local, el Ministerio está discutiendo con asociaciones de autoridades locales acerca de la oportunidad de que se apruebe una norma general en materia de legislación.

IV. Primeras repercusiones del Informe Fulton

Durante el año pasado siguió creciendo la tendencia a que Oxford y Cambridge dejen de ser las únicas Universidades de las que se recluta el personal de la Administrative Class. Así se desprende del Informe Anual de la Comisión del Servicio Civil que acaba de hacerse público. De acuerdo con el informe, el 41 por 100 de los candidatos aprobados proceden de las restantes Universidades del Reino Unido, frente al 16 por 100 en 1967. También la Executive Class se ha nutrido de estas Universidades, a las que se llama en Gran Bretaña de «ladrillo rojo».

Durante 1968 casi todas las vacantes convocadas fueron cubiertas, y sólo surgieron dificultades, afirma la comisión, en aquellos sectores en los que la oferta general de empleo fue

muy escasa en todo el país: arquitectos, investigadores, científicos y contables.

En el informe se reflejan también otras consecuencias directas del Informe Fulton. La misma Comisión del Servicio Civil ha pasado a integrarse en el Departamento del Servicio Civil, a cuyas directrices genéricas ha de someterse, aun conservando su independencia en lo que respecta a determinados nombramientos.

A pesar de que el Informe Fulton propuso que en la selección de personal con titulación universitaria se

tuviera en cuenta la relación del título en cuestión con el trabajo a realizar, la comisión, aplicando una decisión del Gobierno, ha seguido seleccionando sin tomar en consideración este dato.

Por último, cabe decir que en la actualidad se están llevando a cabo dos encuestas, cuyos resultados se harán pronto públicos: una de ellas se centra en la posibilidad de acelerar el procedimiento de selección; la otra analiza las ventajas e inconvenientes de la entrevista como sistema de reclutamiento de personal.

C. P. M.