

2. La revisión y control del curso de trabajo con la posibilidad de lograr una mayor racionalización.

PUNTOS DE VALOR

La multiplicación de los números de *casos de trabajo por su factor de valoración*, da los llamados *Puntos de valor*.

Cada uno de éstos representa el tiempo que es necesario para la realización de cada actividad, y la suma de todos los puntos de valor referentes a los trabajos realizados por cada dependencia administrativa, representa la cantidad de trabajo que sobre ella recae.

DETERMINACIÓN CONCRETA DE LA CANTIDAD DE PERSONAL NECESARIO

Se pasa ahora a averiguar el número de personas que son necesarias para la realización de tales trabajos. Para ello se tiene en cuenta que la jornada de trabajo de ocho horas, calculada en factores de valoración, es de 40 unidades (de multiplicar 8 por 5, factor de valoración correspondiente a cada hora). Otro dato a considerar es que se ha calculado que en las dependencias financieras cada empleado, teniendo en cuenta los motivos de ausencia (fiestas, permisos y enfermedades), trabaja sólo 250 días al año (de los 365 se deducen 52 domingos, 13 festivos y 50 días por permiso o enfermedad). Multipli-

cando los 250 días de trabajo de cada empleado por 40 (factor de valoración correspondiente a cada día), obtenemos 10.000 puntos de valor. Estos 10.000 puntos corresponden, por tanto, al trabajo anual de un hombre, y, dicho de otra manera, cada dependencia administrativa necesita de un hombre para realizar un trabajo correspondiente a 10.000 puntos de valor.

La cantidad de personas que necesita un servicio resulta, por tanto, de dividir el total de los puntos de valor que representan la carga total de trabajo que sobre él recaiga, entre 10.000, cifra que representa la cantidad de trabajo que puede realizar cada persona.

Ha de tenerse en cuenta que tales cálculos no incluyen aquellos casos anormales de aumento de cantidad de trabajo. Tampoco toman en consideración las diferencias que puedan existir entre los distintos miembros del personal por razones de salud, edad o laboriosidad y que en la suma global suelen compensarse.

Igualmente en los casos típicos de trabajo, no se tienen en cuenta aquellas actividades secundarias y accesorias como llamadas de teléfono, reparto de informaciones, etc., y que suelen traducirse en la adición de suplementos de tiempo calculados de un modo general atendiendo a los dictados de la experiencia.—S. M. S.

La remuneración de los cuadros superiores de la función pública en Francia 35.084.8:35.087.4(44)

PROGRESIVA DISMINUCIÓN DE LA REMUNERACIÓN DE LOS FUNCIONARIOS

Uno de los problemas actuales del Gobierno francés es el de la remuneración

de los funcionarios, cuyas organizaciones sindicales y profesionales vienen solicitando insistentemente una subida de sueldos. La devaluación de la moneda y el alza

El fenómeno de "aplastamiento de la jerarquía", que en la función pública del país vecino se viene observando, ha sugerido al ilustre catedrático GEORGES VEDEL un comentario publicado en *Le Monde* (13 de noviembre de 1957), titulado "La valeur des cadres supérieurs de la fonction publique", y que sirve de base a la presente nota informativa.

consiguiente de precios han colocado al funcionario francés en una situación poco satisfactoria. El problema es complejo, ya que aparte del aspecto laboral y social de la cuestión existen consideraciones económicas; una elevación, aunque sea poco voluminosa, ha de repercutir sensiblemente en el presupuesto. Repárese en que el número de funcionarios del Estado en el país vecino es aproximadamente de 1.120.000. Sin embargo, es preciso hacer frente a la situación y asegurar al funcionario una remuneración adecuada, sin que esta consideración presupuestaria impida una solución amplia y eficaz. Realmente, supuesta una Administración sin más funcionarios que los que aquélla requiere, retribuirlos cumplidamente es una medida de buena política económica para lograr su mayor rendimiento y productividad.

LOS CUADROS SUPERIORES

En Francia, este problema se agudiza en el caso de los altos funcionarios, los cuales han visto decrecer sus emolumentos progresivamente. El "abanico" real de remuneraciones públicas, que tenía una abertura de 100 a 2.000 en 1914 y de 100 a 1.110 en 1945, ha pasado en la actualidad a una abertura de 100 a 650.

El profesor Georges Vedel ha defendido vigorosamente la necesidad de una mejor retribución de los cuadros superiores de la función pública. La complejidad creciente de la Administración exige unas cualidades y una preparación técnica que han de ser remuneradas en la medida conveniente, no sólo como contraprestación por unos servicios recibidos, sino para suscitar y estimular en los mejores hombres de cada generación la vocación por las carreras directivas de la Administración, cuya proyección en la marcha y progreso del país es cada día más marcada y decisiva.

Los funcionarios franceses son de una preparación y eficacia universalmente reconocidas. "Si, a pesar de las debilidades

de nuestro sistema político—dice el profesor Vedel—y de las perpetuas rupturas de la continuidad del Poder, nuestro Estado está todavía en pie, se debe no solamente al vigor de nuestra sangre, sino al valor de los cuadros administrativos."

En Francia como en otros países se ha producido el llamado "aplastamiento de la jerarquía"; el establecimiento de indemnizaciones degresivas, el aumento de los sueldos en cuantías uniformes para todos los grados y el impuesto progresivo han dado lugar a que la cúspide de la pirámide jerárquica, en lo que a retribución se refiere, se haya acercado sensiblemente a la base.

El problema está aún más complicado por el hecho de que el sector semipúblico y privado de la economía retribuye de manera mucho más elevada a los cuadros superiores. Ya en 1947-48, cuando la abertura del "abanico" de remuneraciones públicas iba de 1 a 8, y en el sector privado se extendía entre 1 y 15, se estimó que esta diferencia podría dar lugar a funestas consecuencias. En la actualidad, la situación se ha agudizado y el "Consejo de Estado, la Universidad, la Diplomacia o la Administración prefectoral son solicitadas frecuentemente por las Empresas públicas, semipúblicas o privadas, y por los organismos internacionales".

PROBLEMA VITAL PARA EL ESTADO

Si se deja que las cosas sigan así, "el Estado—dice el profesor Vedel—no tendrá dentro de algunos años cuadros superiores de un nivel suficiente, puesto que les ofrece sueldos y ventajas que son de dos a cuatro veces inferiores en relación con los propuestos, en igualdad de competencia, actividad y responsabilidad, por el sector semipúblico y sobre todo por el privado".

No obstante, se mantiene una alta calidad de la Administración, y ello es debido a que existe una especie de "mística de la función pública" y el funcionario que tiene vocación por la cosa pública, que tiene sentido de responsabilidad y que

es consciente de la importancia de su servicio a la comunidad, permanece en la Administración y cumple a pesar de la insatisfacción material. "Pero no se puede pensar que el Estado, es decir, la nación, pueda apoyarse siempre en el desprendimiento, el ascetismo e incluso en el heroísmo de los individuos."

Como las Cámaras legislativas y los Gobiernos están presionados a menudo por las peticiones bulliciosas y espectaculares de las organizaciones profesionales y por las huelgas masivas de funcionarios, en las que no participan los cuadros superiores, Vedel llama la atención diciendo que "el hastío de éstos se manifiesta de otro modo, menos espectacular, sin duda, pero más peligroso. Se van sin golpear la puerta,

como personas corteses. Y es así, sin hacer ruido, como el Estado se deshace."

Regatear una subida de sueldos por razones económicas, cuando aquélla está plenamente justificada, es torpe. Hay economías ruinosas, y aunque la mala remuneración de los funcionarios no produzca un hundimiento fulminante de la Administración, la falta de rendimiento, de interés y, sobre todo, la deserción de las personas más valiosas en los puestos superiores, puede ser fatal a la larga. "Una leucemia es menos dolorosa que un dolor de muelas; pero aquélla mata. Y cuando esté muerto el Estado—concluye Vedel—, nosotros lamentaremos el haberle enterrado bajo los restos de las economías que cuestan caras".—L. H.

El impacto de la mecanización en la Administración 681.1:35

Se observa cierto lejano interés por la mecanización entre algunos administradores públicos, pero este interés no se proyecta en la literatura sobre Administración pública. Por el contrario, en la Administración privada abundan los artículos sobre este tema, tanto sobre uso de determinada máquina o aparato como sobre temas abstractos teóricos. La disparidad de las dos literaturas pone de manifiesto el grado de divorcio entre el administrador público y el académico bajo cuyo cuidado está la literatura de Administración pública.

Esta causa hace lento el flujo de ideas entre los laboratorios de ideas administrativas y el Centro decisor de la Administración, y ello retarda el desarrollo de la ciencia administrativa.

Este artículo trata de presentar el problema de la mecanización desde un punto

de vista común a prácticos y a académicos en tres aspectos:

- a) Evolución general del proceso de manejo mecánico de grandes masas de datos.
- b) Modo de desarrollo en un Estado americano concreto.
- c) Impacto de este desarrollo en cuanto a organización y administración.

DE LOS METODOS MANUALES A LAS MAQUINAS DE PROCESO ELECTRONICO

Platón aconsejaba para atacar un problema primeramente definirlo. Por ello haremos una revisión básica de cualquier sistema de proceso, ya sea manual, mecánico, electromecánico o electrónico.

Hay cuatro amplias funciones en el pro-