

NOTICIA DE OCHO HORAS SOBRE "SELECCION DE PERSONAL" 35.082

La selección de funcionarios es uno de los principales problemas que tiene planteados el Estado moderno. La mayoría de los países buscan nuevos métodos que les conduzcan a una elección más perfecta del personal a su servicio, ya que el buen funcionamiento administrativo radica en la capacitación del empleado, y ante la deficiencia del factor humano sería nula la mejor planificación estatal.

La necesidad de mejorar los procedimientos selectivos del funcionario, se manifiesta en la celebración de reuniones nacionales e internacionales encargadas de estudiar este problema. La actualidad e importancia del tema nos ha impulsado a reseñar brevemente algunos libros y folletos que consideramos de interés para esta cuestión.

ROYO VILLANOVA Y FERNÁNDEZ CAVADA, Segismundo.—Universidad de Madrid. Curso correspondiente a la apertura del curso académico 1946-1947: "La idoneidad de los funcionarios públicos". Madrid, 1946.—104 págs.

A grandes rasgos expone el conferenciante el crecimiento de la Administración en todos los países civilizados, para tratar a continuación de la importancia del personal a su servicio y de los problemas que plantea: "Necesidad de evitar la burocracia, cuestión económica y selección de funcionarios."

La selección es la materia que desarrolla en toda su amplitud. Estudia primeramente el sentido de la palabra funcionario, sus diversas clases y los procedimientos de elección de empleados en varias naciones.

Constituye el tema de otros capítulos el análisis de los elementos que integran la idoneidad, sistemas de nombramiento, formación posterior del funcionario y ascenso.

Concluye con una síntesis histórica de la legislación española en esta materia.

YELA, Mariano: *Los Tests*.—Madrid. Sección de Publicaciones de la Secretaría General Técnica, Ministerio de Educación Nacional, 1957. 56 págs.

Las líneas generales del método de los tests se explican en esta obra, mediante el desarrollo de su génesis histórica, forma de clasificación, y conceptos fundamentales en que se basa su práctica.

Estriba la ventaja de este procedimiento psicológico sobre los otros métodos, en su fácil aplicación. No obstante, su interpretación requiere un gran conocimiento del método, ciencia y experiencia.

Este libro del profesor Yela facilita la comprensión de este sistema, que ha alcanzado gran popularidad, aunque su uso sea poco conveniente en algunos casos. Presenta una bibliografía bastante completa.

PICHOT, Pierre: *Les Tests mentaux*.—París, Presses Universitaires de France, 1956. 126 págs.

La definición del test mental, su historia, cualidades, clasificación y valor psicológico constituyen los preliminares de esta obra, que se divide en dos partes.

Estudia la primera los tests de aptitud y de conocimiento explicando la distinción existente entre ellos. La definición de los tests de inteligencia, sus clases, así como cuanto se refiere a los de aptitud y conocimiento se explica detenidamente.

Lo que comprenden los tests de personalidad y su clasificación, basada en las características exteriores de las pruebas, es tema de la segunda parte. En ella se analiza la utilización de los cuestionarios, los tests objetivos de personalidad y las técnicas proyectivas.

Las características de estos métodos de valoración de la personalidad e inteligencia humana, sus dificultades, validez e interpretación son también materia de estudio.

PROVOST, Charles: *La sélection des cadres*. París, 1949. Presses Universitaires de France. 117 págs.

La vida actual requiere contar con una minoría competente y técnica, capaz de organizar y dirigir. Esto obliga a una selección de los "Cuadros".

Lo que debe entenderse por dichos "cuadros", el sentido social que implican, los métodos tradicionales de selección de empleados y su posible modificación o perfeccionamiento para conseguir una más justa apreciación del factor humano, constituyen la materia de este estudio.

En tres partes se desarrolla este trabajo: la primera estudia "la eficacia social y la personalidad"; la segunda expone "criterios de selección" y la tercera trata "los métodos selectivos".

A través de sus capítulos se va perfilando el fin esencial que busca el autor: ayudar a preparar el juicio sobre el valor humano del individuo para facilitar la selección. Resalta, por tanto, todo lo necesario para la realización práctica del fin que se busca y considera que, por tratarse de un problema de personalidad, la selección debe reposar en una concepción objetiva y dinámica de la personalidad humana.

Oral tests in public personnel selection ... By the Committee on Oral Tests in Public Personnel Selection.—Civil Service Assembly of the United States and Canada.—Chicago, 1943.

El incremento experimentado en la Administración de los asuntos del Gobierno americano ha repercutido en el personal administrativo como parte esencial de la Administración.

El afán de mejorar el procedimiento de méritos en la selección del empleado dió origen a la creación de comités encargados de estudiar partes concretas de este sistema. Resultado del trabajo del "Committee on Oral Tests in Public Personnel Selection on the Civil Service Assembly" es esta obra.

Las materias desarrolladas por varios miembros de este Comité se refieren a los propósitos, técnicas y usos de la "interview". A través de algunos capítulos, se

explican las limitaciones de los tests orales y se hace una descripción detallada de las prácticas que prevalecen en su utilización. Otros estudian cómo organizar estas pruebas orales, su alcance, sistema de calificación, métodos empleados y cuanto se refiere a la formación de los encargados de efectuarlas.

Los principios fundamentales de una oposición lógica en las pruebas orales, los aspectos administrativos, los procedimientos de recursos y la valoración del proceso oral, todo ello completa el conjunto del tema estudiado.

Dos apéndices, uno bibliográfico y otro de cuadros sobre la forma de valoración, se incluyen en la obra.

Les modes de promotion des fonctionnaires et spécialement la notation.—Institut International des Sciences Administratives.—Table Ronde d'Opatija, Juin 1957. 17 págs.

Presenta este folleto resúmenes de los informes enviados al Instituto Internacional de Ciencias Administrativas sobre los sistemas de calificación de los funcionarios empleados en los siguientes países: Africa del Sur, Alemania, Australia, Canadá, Finlandia, Francia, Egipto, India, Italia, Irak, Países Bajos, Polonia, Puerto Rico, Portugal, Suecia, Suiza, Uruguay y Yugoslavia.

Exponen los sistemas de valoración de los méritos de los funcionarios en los países que no emplean la calificación, y explican los procedimientos de ésta, así como los órganos competentes encargados de efectuarla en aquellas otras naciones que la siguen.

Les techniques de promotion au mérite des Fonctionnaires et principalement la notation.—Institut International des Sciences Administratives. Table Ronde d'Opatija, juin 1957. Section Nationale Française. 20 págs.

El sistema de calificación para el ascenso de los funcionarios en Francia forma parte integrante del Estatuto de la Función Pública del año 1946, vigente en la actualidad.

Los principios de dicho Estatuto aportan importantes innovaciones a los procedimientos antiguos de calificación que desde hace tiempo se venían aplicando en la Administración francesa, y unifican sus reglas.

La Sección Nacional francesa, en este informe presentado en Opatija, examina los siguientes puntos: "1.º Los principios legislativos. 2.º Las modalidades reglamentarias. 3.º Lo contencioso de la calificación."

A través de estos apartados va exponiendo la existencia de la calificación, las reglas en las que se basan su competencia y procedimiento, sus métodos y los efectos que produce.

Las modalidades de aplicación de las disposiciones legislativas se estudian mediante el análisis de los elementos de apreciación, modo de puntuación, ponderación, perecuación y utilización de la calificación en el ascenso.

En cuanto a la aplicación de lo contencioso a este sistema, explica cómo las jurisdicciones administrativas ejercen un control limitado en la calificación de los funcionarios.

Finalmente, considera esencial que la calificación sea un instrumento que sirva a los funcionarios para ascender por méritos, que les estimule en el perfeccionamiento de su trabajo y les garantice una puntuación justa.

STJEPANOVIC, N.: *Les techniques de promotion au mérite des fonctionnaires et principalement la notation.*—Institut International des Sciences Administratives. Table Ronde d'Opatija, juin, 1957. 6 hojas.

Plantea los problemas que van a estudiarse mediante un cambio de experiencias y opiniones, en la "Table Ronde d'Opatija", relativos al sistema de calificación de los funcionarios.

De estos problemas, el articulista trata brevemente los siguientes: El fin y el papel de la calificación, sus métodos, competencia, procedimientos, efectos y garantía legal.

Considera que el sistema de reclutamiento de funcionarios por mérito, debe tener parte decisiva en su selección y ascenso.