

mental y física del hombre. Estos límites son conocidos en algunos campos y trasladados a la práctica en ciertos casos (departamentos de fuerzas armadas de Gran Bretaña y E.E.U.U.).

Otros experimentos muestran que el desconocimiento de los límites de estas capacidades puede representar una dificultad

en las relaciones humanas con individuos y conflictos de grupos.

Hay fuerzas que pueden llevar nuestras mentes y nuestros cuerpos a estar dispuestos para un trabajo determinado, pero otras también pueden despertar profundos sentimientos de frustración que impidan su ejecución.—J. G. A.

LA PRODUCTIVIDAD EN

LA ADMINISTRACION PUBLICA

ITALIANA 331.87:35(45)

El número 4 de la «Revista Internacional de Ciencias Administrativas» publica un interesante trabajo de Claudio Alhaique, Director del Comité Nacional Italiano de Productividad. En esta nota informativa se exponen las líneas fundamentales de dicho estudio.

Aunque el Estado italiano sea de creación reciente, su organización administrativa no puede considerarse como modelo de modernidad, pues sólo hace poco que ha comenzado a racionalizarse.

Como causas del poco espíritu progresista se citan:

1. Peso de la tradición jurídica. La herencia de un pasado jurídico glorioso ha hecho enfocar los estudios administrativos desde un punto de vista exclusivamente jurídico.

2. Las peculiaridades del proceso histórico de creación del Estado italiano.

3. La influencia perjudicial del Imperio austro-húngaro.

Inspirado ya en las modernas ideas de productividad, el Estado italiano ha procedido a la creación reciente de:

1. Un Ministerio de la Reforma Administrativa, a cuyo frente es colocado un ministro sin cartera.

2. Un Comité Nacional Italiano de Productividad, que reúne en su seno representantes de varias Administraciones y Sindicatos, teniendo como finalidad asesorar a la Presidencia del Consejo de Ministros. Mientras que el ministro de la Reforma estudia las modificaciones y mejoras a rea-

lizar partiendo de una postura sugeridora de legislación innovadora, el Comité acepta como un dato la actual estructura de la Administración pública y, respetándola, trata de mejorar su rendimiento actuando sobre los métodos de trabajo.

Ambos se encontraron con los siguientes obstáculos:

1. Mentalidad escéptica y misoneísta de los funcionarios, en general rutinarios;

2. Dificultad de los altos funcionarios para encontrar tiempo que dedicar a la reforma administrativa, y

3. Individualismo enemigo del trabajo en equipo.

Por ello se pensó que el primer objetivo deseable era modificar la mentalidad funcional por medio de la difusión de información y de la mejora en la formación de los funcionarios.

El aspecto de la formación de funcionarios tiene un interés fundamental y ha sido abordado desde dos distintos puntos de vista:

1. Adecuación a las técnicas modernas de administración de los negocios para adquirir una mentalidad nueva.

2. Formación, en el sentido de especia-

lizar a cada funcionario en su sector particular de trabajo.

Se ha creado una Escuela Nacional de

Administración, con menos atribuciones que la E.N.A., y que depende de la Presidencia del Gobierno.—s. m. s.

LOS FUNCIONARIOS,

FRENTE A SU

FUNCION 35.08

Si se considera importante conocer lo que los funcionarios opinan sobre su función, es evidente que la única manera de llegar a resultados concretos es preparar una encuesta sobre la materia.

El funcionario no es únicamente ejecutor de leyes y reglamentos, ni servidor del público, ni hombre pendiente de sus reivindicaciones económicas. Estos son aspectos parciales del funcionario, pero insuficientes para juzgarle como hombre, como administrador y como administrado. Su iniciación en la Administración, el ambiente en que trabaja, sus inquietudes y sus esperanzas personales influirán sobre la calidad de sus actos, y la calidad de sus actos será—en gran parte—la calidad de la Administración.

Una nación vale tanto como valgan sus súbditos, y su Administración vale tanto como valgan sus servidores. Por tanto, es de gran importancia que los funcionarios se compenetren con su misión, que estén contentos con los medios de que disponen para su trabajo y satisfechos de la consideración y garantías con que cuentan. Estas serán las bases a partir de las cuales puede exigírseles dedicación plena, responsabilidad y rendimiento. La Función Pública es un organismo vivo, compuesto de miles y miles de células que trabajan para ella. Para poder comprender, dirigir y per-

Con el título «Les fonctionnaires jugent leur métier», ha publicado el Instituto Técnico de la Administración Pública de Francia (ITAP) un folleto en el que se dan a conocer, de una manera concisa pero con absoluta claridad, los resultados de una encuesta efectuada por el propio Instituto, en la que se sometieron a valoración diversos aspectos de la Función Pública.

feccionar la Función, es necesario comprender a los funcionarios y tener en cuenta sus opiniones, lo que no quiere decir que la Administración se estructure al dictado de sus servidores.

Las preguntas más importantes sometidas a los funcionarios en la encuesta que comentamos y las respuestas obtenidas son, en sus trazos fundamentales, las siguientes:

1. NORMAS DE TRABAJO

Al iniciar su actuación como funcionarios, ¿se les explicó en qué había de consistir su trabajo, bien fuera mediante cursos, conferencias, libros de instrucciones, etcétera, o bien por cualquier otro sistema?

Sólo el 27,2 por 100 de los funcionarios consultados consideraban haber sido informados escrupulosamente sobre la forma de ejecutar su trabajo. Un 27,3 por 100 fué informado de manera incompleta o superficial. El 44,3 por 100 no había recibido ninguna instrucción o información previa. El 1,2 por 100 restante no dió respuesta.

2. RELACIONES HUMANAS

Al iniciar sus funciones en la oficina o Negociado donde fueron destinados, ¿se les presentó a sus superiores, compañeros y subordinados?