



1. RESUMEN

El Servicio Público es un campo de actividad laboral dinámico y que en la actualidad, además de exigir una mayor atención a su problemática para optimizar su eficiencia y eficacia, se han venido desarrollando diversas metodologías para lograr esa funcionalidad óptima, entre las que destacan la capacitación en conocimientos y habilidades tecno-administrativas, incentivos en numerario, prestaciones, reconocimientos y prestaciones, entre otros (Cabrerós, 1995).

Aquí, se ubica de modo fundamental el de la capacitación, sólo que ahora se está intentando abordar aspectos que antes eran relativamente soslayados en el sector público, refiriéndonos aquí a la aplicación de la Psicología práctica.

Las investigaciones de Robbins, en el Modelo Teórico de Comportamiento Organizacional, por ejemplo, son de valor importante y hacen ver la necesidad de conferirle a las aportaciones de la Psicología su aplicación en el ámbito laboral del sector público, si se quiere avanzar en el logro de tan importante objetivo en la función laboral pública.

Pero a la vez, no sólo es considerar al Servidor Público en general y como la parte importante en este sector de actividad laboral, sino, conocer por ejemplo, el comportamiento del sujeto que desempeña el puesto de mando medio en la estructura organizacional del Sector Público, visto este bajo un enfoque más integral y humano, y en el que los rasgos de la personalidad y su comportamiento, tienen incidencia en el desempeño de sus actividades laborales.

De ahí, que en nuestro estudio nos avocamos a considerar y definir algunos rasgos de la personalidad de quienes laboran en los puestos de mando medio, en estudio, y que inciden forzosamente en su función como Servidores Públicos, los evaluamos mediante tests elaborados para ese fin y les asignamos una puntuación a esos rasgos de la personalidad y que

permitirán identificar nivel por puntuaciones tipo, de aptitudes y necesidades de desarrollo de los rasgos potenciales requeridos en el puesto.

Estos rasgos de la personalidad asignados son: Relaciones Interpersonales, predecibilidad ante diversas situaciones, toma de decisiones, proclividad al mando, y otros como seguridad en sí mismo, autocontrol, Capacidad de relacionarse con otros, iniciativa y creatividad personales, actitud ante la vida y tendencia a la autosuperación.

Dicha información se propone sea comparada con los valores idóneos definidos con anterioridad, que se determinarán usando la misma escala y mediante alguna de las técnicas de análisis de puestos que se indican en este trabajo.

Lo recién anotado, desembocó en el Programa de Detección de Necesidades de Capacitación, proceso, mediante el cual se obtendrán, al final de su aplicación, dos tablas a comparar y un parámetro, para determinar que rasgos de la personalidad de los sujetos en estudio, se recomiendan reforzar y para que posteriormente, con esa información, se pueda desarrollar un programa de Capacitación o Adiestramiento, tendiente a desarrollar esos rasgos de la personalidad.