

5. CONCLUSION

La capacitación es parte de la herramienta institucional, encaminada al cabal cumplimiento de la administración pública, cuyo directos beneficiarios no sólo son los servidores públicos como instancia inmediata, sino los usuarios y la sociedad en general, como instancia mediata.

Sin embargo, a la hora de implementar el instrumento según acabamos de ver, se requiere captar las necesidades reales en este campo que comprende nuestra propuesta y precisar sus contenidos, es decir, las áreas de capacitación de interés, de los servidores públicos en relación con sus puéstos en desempeño.

Como ya se había anotado, la capacitación en el ámbito de los conocimientos tecno-profesionales que definen los perfiles de los distintos puestos de mandos medios, del caso en propuesta, sólo ha seguido el marco tradicional, dejando a la evaluación del desempeño, de la calificación en cuanto a la funcionalidad, buscando ciertos parámetros motivacionales y de incentivación para optimizar dicho desempeño, sin ahondar en factores distintos a los conocimientos recién indicados.

En efecto, los conocimientos tecno-profesionales son una cosa, y los que implica el mando, la delegación de funciones, el trato al personal, la relación con los usuarios, la toma de decisiones, entre otras, es otra.

Se requiere asimismo desarrollar la capacidad de mando, de relacionarse, la posesión de seguridad en sí mismo, el autocontrol o bien, deseos de autosuperación, que deben acompañar a todo aquel que ocupa un puesto de mando medio.

¿Cómo detectar esas necesidades, si no mediante el auxilio de la psicología a través de sus técnicas de medición y determinación de las potencialidades y aptitudes que definen perfiles de mandos medios?

Cuántas veces, el mal trato, la prepotencia, o la lentitud en el servicio que se presta a los usuarios, no son mas que formas de disfrazar deficiencias o

ineptitudes que más que de conocimientos tecno-profesionales, es de fallas de la personalidad de quien ocupa el puesto de mando medio de que se trate.

Reparar en estos aspectos constituye un paso importante para encontrar caminos hacia la optimización del recurso humano en términos de eficiencia y eficacia, que hagan congruentes los propósitos de los servidores públicos y sobre todo califica la importancia de la aplicación de los conocimientos y metodologías de la psicología como ciencia de invaluable auxilio dentro de la administración pública y al margen de la del "tratamiento" de desajuste de la personalidad o emocionales de los sujetos (en calidad de pacientes) como se ha encasillado a esta actividad profesional, más por desconocimiento de la amplitud de sus aplicaciones prácticas, que por otra cosa.

De este modo, abordar el estudio y análisis de los sujetos responsables en su calidad de titulares de los Mandos Medios, con miras a conocer el grado de desarrollo de aquellos rasgos de su personalidad, mediante la metodología de su medición a través de los Test que se expusieron en esta propuesta y determinar con ello, si es posible o no, lograr que mejore, en su caso, su desempeño en términos de optimización, eficiencia y eficacia.

La aplicación de esta metodología, permitirá contar con la información necesaria para tomar medidas administrativas, o en su caso, para diseñar los programas de capacitación o adiestramiento, mediante el pertinente desarrollo de aquellos rasgos potenciales de la personalidad del sujeto que fueron detectados y se necesita sean acordes al perfil del puesto que desempeña.

Como bien señala Robbins (1993) existe un interés creciente en relacionar los rasgos de la personalidad y el desempeño, es decir, relacionar estos rasgos con los requerimientos del puesto que el sujeto en estudio desempeña.

La función de la capacitación desde esa perspectiva recién anotada, adquiere un nuevo aspecto, la aplicación de metodologías, donde la modificación de la conducta, podría constituir una alternativa. De igual manera indica Robbins (1993), se elabora la teoría de adecuación entre personalidad y trabajo, - propuesta por John Holland-, que formula muy bien ese enfoque. "La teoría

presenta seis tipos de la personalidad y luego establece que la satisfacción y la propensión a dejar un trabajo dependen del grado en que los individuos logran acoplar su personalidad a un ambiente ocupacional congruente con ella” (Robbins, 1993, pag. 61)

Conocer los rasgos de la personalidad del sujeto y los requerimientos del puesto a desempeñar o en desempeño, nos permitirá entonces determinar no solo el grado de congruencia entre los rasgos predominantes en la personalidad del sujeto y que definen su tipo, sino las potencialidades y posibilidades, en su caso, de hacerlas compatibles mediante su desarrollo, en base a las teorías motivacionales o de modificación de la conducta.

Lo recién expuesto, sería resultado de la Detención de Necesidades de Capacitación para acoplar rasgos de la personalidad de un sujeto a un puesto cuyos requerimientos sean compatibles con esos rasgos.

Así pues, los grandes retos de la administración pública en la actualidad no son sólo de legitimidad y credibilidad, sino de resultados óptimos en la administración de los recursos y que se traducen en el logro de los compromisos del gobernante, pactados con los gobernados.

Que la administración pública cumpla con las expectativas que de ella se espera dependerá no sólo de la certeza y oportunidad de los programas implementados y sus resultados sino del cambio en términos de modernidad, honestidad y capacidad de gestión de los servidores públicos al modificar profundamente su cultura conductual tradicional hacia nuevas conductas más acordes con las exigencias sociales, políticas y económicas de la transformación del país. Por lo que es en este aspecto, el punto donde operan los aportes de la Psicología y sus profesionales (los psicólogos).

Como resultado final de la información obtenida, a través de la metodología utilizada, se procederá a su estudio, clasificación y ordenamiento con fines, al mismo tiempo, de preparar la redacción de sus conclusiones y, emitir las recomendaciones pertinentes.

El informe final contendrá su parte introductora, su hipótesis y su metodología para la obtención de información, su análisis, conclusiones y recomendaciones, entre las que deberán quedar claro los temas básicos para la elaboración de un programa de capacitación más acorde con las necesidades de los mandos medios del servicio público, que en este caso es la “Comisión Estatal de Bienes y Concesiones del Gobierno del Estado de Sonora.”