

Carta Administrativa

SC

SERVICIO CIVIL

III.

Bogotá, D. E., Marzo de 1. 968

Uno de los aspectos más importantes en la administración científica de personal se refiere al hombre en sí.

Por esa razón en nuestro tercer número de "CARTA ADMINISTRATIVA" nos referimos a las actitudes de la persona

LA DINAMICA DE LA CONDUCTA :

Al analizar la dinámica de la conducta se llegó a la conclusión de que ésta recibe la influencia de las necesidades, los incentivos, las frustraciones, las aptitudes, los conocimientos, la inteligencia, los valores y las actitudes.

Para Gordon Allport, la actitud es el estado mental y nervioso de disposición que ejerce influencia directriz sobre las respuestas que da el individuo a las situaciones con que se enfrenta.

Las actitudes pueden referirse a todos los objetos que existen en el mundo psíquico del individuo. Hay actitudes hacia la filosofía, la religión, la política, los amigos, los jefes, el trabajo que se reali-

za, etc.

Si una persona tiene una actitud favorable o desfavorable hacia una persona, o hacia algo, todo lo que esa persona haga o todo lo que se relacione con el objeto que produjo la actitud, será visto por la persona como favorable o desfavorable, según sea el caso. Por eso se puede afirmar que las actitudes nos hacen ver las cosas no como realmente son sino como somos nosotros.

Es por esta razón que las personas que manifiestan opiniones que surgen de actitudes, no las modificarán con el cambio de los hechos específicos a los que dichas opiniones se refieren. CENTRO DE DOCUMENTACION

D A S C I

Las actitudes no son siempre negativas. Las dificultades

que se presentan en la implementación de las reformas del sector público radican muchas veces en la presencia de actitudes.

El apoyo o la resistencia al cambio son actitudes

COMO SE GENERAN LAS ACTITUDES ?

Las actitudes sean favorables o desfavorables, no se generan necesariamente en hechos reales, sino que también pueden tener su origen en hechos imaginarios

Para que se formen actitudes adecuadas a la verdadera esencia de las cosas es preciso que se cuente con la información, conocimientos, experiencia y sinceridad que hagan ver los objetos como realmente son y que muestren la obra como realmente está

Las actitudes comienzan a generarse en las personas desde los primeros años de su vida y son la consecuencia de las experiencias que se van adquiriendo, de la educación que se recibe, de las frustraciones que se sufren, del grado en que se satisfacen las necesidades de distinto tipo que constantemente acosan al individuo

El profesor Enrique Kenning, Ingeniero Industrial boliviano, funcionario de la O.E.A., manifestó en el curso que so-

bre relaciones humanas dictó en el Departamento Administrativo del Servicio Civil, que las actitudes constituyen uno de los aspectos más importantes en la buena o mala ejecución de las tareas. Por eso, es muy importante que los directivos y supervisores conozcan no solo la naturaleza de las actitudes sino también la intensidad con que ellas son sentidas por la persona. Mientras más espontaneidad tiene la exteriorización de la actitud mayor ponderación le asigna el hombre.

Una conducta directiva que manifieste preocupación permanente por conocer y resolver los problemas del personal y los de la organización que de aquellos se derivan, permitirá conocer las actitudes y encauzar la acción que corresponda para tratar de modificarlas

COMO SE PUEDE OPERAR EL CAMBIO DE ACTITUDES?

Un cambio de actitud puede operarse de dos maneras

Cambio congruente y cambio incongruente

El cambio incongruente consiste en cambiar una actitud que antes era negativa en una positiva o viceversa y el cambio congruente implica aumentar o disminuir la intensidad con que la persona la sien-

te.

La sensibilidad al cambio de una actitud está determinada por los siguientes factores básicos :

Grado de sentimiento. Mientras más extrema es la actitud, más irreversible es la misma.

Origen de la actitud. aquellas que surgen de valores son más difíciles de remover

Grado de popularidad de la actitud: si ésta es apoyada por el grupo a que pertenece la persona, será más difícil de cambiar

Por último debemos considerar la divulgación que haya obtenido la actitud. Si ésta se ha hecho pública adquirirá mayor firmeza

Teniendo en cuenta la importancia de las actitudes del personal, para el Gobierno nacional es muy importante satisfacer las necesidades del personal evitando por todos los medios posibles la aparición de frustraciones

Por esta razón está brindando información suficiente, oportuna y veraz porque si la información es insuficiente o equivocada pueden formarse actitudes desvinculadas de la realidad o negativas hacia determinada actividad. Para lograr actitudes favora-

bles, el Gobierno proyecta además capacitar al personal, para que éste pueda cumplir sus funciones en forma más adecuada, y defienda en esa forma el sistema. Así mismo, la capacitación le permite al individuo prepararse para optar a nuevos ascensos dentro de la entidad, lo cual le permite satisfacer más necesidades y mejorar su nivel.

Es muy importante para el Estado contar con empleados leales y convencidos de la bondad de la labor que cumplen, porque es más eficaz evitar que surjan las actitudes negativas que modificar las que ya se han generado. El espíritu de la reforma administrativa se encuentra precisamente ahí. Un cambio para prestar un mejor servicio, agilizar los trámites y aprovechar los recursos para acentuar más su participación en el desarrollo económico y social

LA IDONEIDAD DEL PERSONAL -

Ya se ha demostrado ampliamente que de la eficiencia del Estado depende enormemente el avance de un país y que éste por consiguiente puede convertirse en un factor que acelere u obstaculice el desarrollo nacional.

Para efectuar ésta intervención en el desarrollo, el Estado se vale de la adminis-

tración pública.

Muchos factores inciden en la eficiencia de los organismos de la administración pública: el grado de perfección en la institucionalización de la planificación; la consecución de los instrumentos para alcanzar las metas, pues no basta la definición de los planes si no se poseen los elementos para alcanzarlas; la calidad y la cuantía de los recursos para lograr los objetivos; la incorporación del avance científico y tecnológico en la administración pública. Si estos factores son básicos, hay uno que es mucho más importante. LA IDONEIDAD DEL PERSONAL. Aquí radica la extraordinaria base de la eficiencia de la administración y por eso el Departamento Administrativo del Servicio Civil se ha preocupado al máximo por buscar los elementos que le permitan mejorar los recursos humanos que posee y por incrementar la calificación del personal en servicio.

DE QUE DEPENDE LA EFICIENCIA DEL EMPLEADO ?

Hay que considerar las condiciones personales del sujeto; las características propias del individuo; las aptitudes o características potenciales que definen el marco dentro del cual puede desarrollarse para adquirir su nivel de idoneidad en determinados aspectos; su nivel de inteligencia; los rasgos de su personalidad; la fuerza que impulsa a la acción al individuo y la adecuación de las funciones a sus calidades.

Contando con personal idóneo, le será mucho más fácil al Gobierno adecuar la estructura administrativa para convertirla en un instrumento acelerador del cambio.

Transformar al administrador pasivo en el sujeto activo podría ser el resumen de la labor que se propone adelantar el Departamento Administrativo del Servicio Civil.

EL ARCHIVO ORGANIZADO DE NUESTRA " CARTA ADMINISTRATIVA " LE SERVIRA PARA FUTURAS CONSULTAS. DIRIJASE A LA CARRERA 6a. No. 12-64 Piso 7o.