



Enero -junio 2024

Recibido: 05-10-2023

Aceptado: 20-10-2023

Administración burocrática en la selección de funcionarios públicos para el desarrollo de un Estado

Autor (a) Melissa Dayana Mendoza Vivas⁷

Dirección electrónica: melissadm@gmail.com

Adscripción: Instituto de Altos Estudios de Seguridad de la Nación; Venezuela

Resumen: El objetivo fundamental del presente estudio, fue comprender la administración burocrática en la selección de los funcionarios públicos para el desarrollo de un Estado. La investigación y análisis sobre los procesos de selección, propicia una mejora en la gestión estratégica de personas y en el desempeño de las instituciones públicas para una efectiva calidad de servicio e interacción entre el servidor-Estado-sociedad. Desde este contexto, los problemas en la prestación de servicios y funcionamiento en general de una administración pública se basa en el sesgo de la racionalidad burocrática o razón de un estado para resolver con valor público bajo sistemas de mérito el requerimiento institucional público de funcionarios con competencias que realmente se necesite; esta situación es muy señalada, por lo que se justifica un estudio académico con la intención de ofrecer propuestas para mejorarla. Para ello, se siguen las indicaciones paradigmáticas de la sociología comprensiva de Max Weber. Luego

⁷ Postdoctorando en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo; Doctora en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo; Doctora y Postdoctora en Seguridad de la Nación del Instituto de Altos Estudios de Seguridad de la Nación. Docente – Investigador del Instituto de Altos Estudios de Seguridad de la Nación; y del Instituto de Altos Estudios Diplomáticos. ReNII N°: 000000000001695 <https://orcid.org/0000-0001-7982-2813>

del análisis e interpretación de las observaciones hechas, se plantea que la racionalización de la burocracia es la solución de los problemas en el proceso de selección de personas para que estén cónsonos con el perfil profesional meritório, de tal manera, que los sistemas de contratación pública no deberían ser interferidos por situaciones de irrationalidades que afecten el funcionamiento normal de una administración burocrática.

Palabras clave: Administración burocrática, relación funcionarios-Estado-sociedad, desarrollo de un Estado

Bureaucratic administration in the selection of public officials for the development of a State

Abstract. The fundamental objective of this study was to understand the bureaucratic administration in the selection of public officials for the development of a State. The research and analysis on selection processes promotes an improvement in the strategic management of people and the performance of public institutions for an effective quality of service and interaction between the server-State-society. From this context, the problems in the provision of services and general functioning of a public administration are based on the bias of bureaucratic rationality or reason of a state to resolve with public value under merit systems the public institutional requirement of officials with competencies. that it is really needed; This situation is very important, so an academic study is justified with the intention of offering proposals to improve it. To do this, the paradigmatic indications of Max Weber's comprehensive sociology are followed. After the analysis and interpretation of the observations made, it is proposed that the rationalization of bureaucracy is the solution to the problems in the process of selecting people so that they are in line with the meritorious professional profile, in such a way that the hiring systems public should not be interfered with by situations of irrationalities that affect the normal functioning of a bureaucratic administration.

Keywords: Bureaucratic administration, officials-State-society relationship, development of the State.

Introducción

Iniciar una disertación sobre la administración burocrática en el proceso de selección de los funcionarios públicos para el desarrollo de un Estado, así como, realizar un análisis de las interferencias a la razón burocrática, es un gran desafío que requiere especial atención. Por ello, se plantea como objetivo comprender la administración burocrática en la selección de los funcionarios públicos para el desarrollo de un Estado. Asimismo, se acude a las teorías generales sobre el funcionamiento burocrático de un Estado, especialmente la que ha sido la matriz principal de ellas, la propuesta weberiana. Max Weber tomó como referentes históricos muchos ejemplos de distintos lugares, incluso del Imperio chino.

Por su parte, la investigación emplea como proceso sistemático el método científico para producir conocimientos. Weber insistía en la relevancia del sentido para la ciencia social. Es por ello, que se abordaran, categorías de análisis que contribuyan a ese fin, por lo que se hace indispensable una vez seleccionadas, aplicarlas de manera consistente para producir conocimientos que contribuyan a solucionar las interferencias en la racionalidad burocrática.

En este sentido, el estudio quedara estructurado en cuatro ejes temáticos, el primero denominado, bondades y desafíos de la administración burocrática para la contratación pública y la relación servidor-Estado-sociedad, el segundo, irracionalidad en sistemas de contratación, quiebre ontológico, el tercero, interacción entre Funcionario-Estado-Sociedad para un mejor desempeño de una administración pública y el cuarto, estrategias metodológicas en el proceso de selección de funcionarios públicos.

Bondades y desafíos de la administración burocrática para la contratación pública y la relación servidor-Estado-sociedad

La administración burocrática en el proceso de contratación pública presenta entornos complejos y grandes desafíos, uno de ellos se centra en propiciar prácticas racionales que conjugue los procesos de selección de los funcionarios, el desempeño de las instituciones y el vínculo de lo público con la sociedad. Por ello, amerita especial atención para promover valor público bajo un sistema de mérito que involucre los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción para la mejora del desempeño del personal de las instituciones de un Estado.

Los mecanismos apropiados de selección de los funcionarios por mérito y capacidad conducen a un mejor desempeño de las instituciones públicas orientadas hacia la racionalidad, esto lleva a una discusión sobre el modelo o tipo ideal, este consiste en una gestión de dominación eficiente (meritocracia), porque según Weber (1977), “se asiste de este modo a una “profesionalización” de los altos funcionarios, hecho que implica toda una “racionalización” de la tareas administrativas” (p.194). Asimismo, considerando el planteamiento de Ramos (1999), cuando cita a Weber: “un aparato central autónomo se proclama y autolegitima como la fuente de un “orden” que responde al “interés público” por oposición a los “intereses privados” (p. 195).

La aplicación de un sistema de mérito en la selección de los funcionarios públicos tributa con la razón burocrática, es decir, administración burocrática, como forma de organización eficiente para que la dominación se concentre en manos de funcionarios especializados con capacidades técnicas indispensables, aplicando lo planteado por Winckelmann (2002), cuando cita a Weber al afirmar, “los funcionarios, empleados y trabajadores al servicio de una administración no son propietarios de los medios materiales de administración y producción, sino que reciben éstos en especie o dinero y están sujetos a rendición de cuentas” (p.200).

Es evidente, que esta conducta ética racional permite una relación social reciproca positiva donde todos los actores comparten el mismo sentido en la acción prevaleciendo los intereses públicos por encima de los privados. Es importante destacar, que esta postura racional de una gestión pública aprueba desde el punto de vista legal un reconocimiento legítimo del aparato administrativo, puesto que la legitimidad es el sistema de creencia socialmente compartido, en tal sentido, Ferrero (1991) considera que:

La legitimidad de un orden señala dos elementos: que se cumpla con un orden en un grado significativo (eficacia de la norma), y que los sujetos lo consideren como obligatorio o válido. Lo que equivale a establecer la siguiente ecuación: “legitimidad = eficacia + validez”. El prestigio de ser obligatorio y modelo es igual al “prestigio de legitimidad”. En consecuencia, podemos modificar nuestra ecuación y decir: “legitimidad = eficacia + obligatoriedad”. En esta sencilla ecuación el concepto que resulta problemático es el de obligatoriedad, pues se nos dice que es una creencia que obedece a motivos racionales o afectivos de los sujetos, pero no se indaga por las condiciones que debe cumplir una dominación para ser considerada legítima. (p.416).

Lo anterior es importante analizarlo, porque la legitimidad es cuando los mandatos son cumplidos por la creencia que refuerza la subordinación, estableciendo una relación entre legitimidad/ dominación/ obediencia.

Dadas las consideraciones que anteceden, es oportuno señalar el planteamiento de Kelly (2006) al referirse sobre:

Los países que logran establecer burocracias formales con sistemas de selección, capacitación, remuneración y ascensos por mérito, cuentan con un cuerpo de expertos en los asuntos del Estado que deben garantizar el buen funcionamiento de los

servicios públicos y prestan asesoría especializada en la formulación de políticas. (p.21).

A los efectos de este planteamiento, es de gran importancia para una administración pública contar con funcionarios especialistas y grandes capacidades técnicas para coordinar los esfuerzos y movilizar los recursos disponibles necesarios durante el proceso de diseño y ejecución de las políticas públicas que contribuyan a promover el desarrollo.

Sobre el planteamiento teórico de la burocracia de Weber, entre los elementos que configuran la organización, el individuo es reclutado considerando las calificaciones formales que certifican el conocimiento requerido para el desempeño de tareas especializadas. La ocupación constituye una carrera, caracterizada por la estabilidad, la continuidad y la separación entre vida pública y vida privada. (Malavé y Piñango, 2006).

Cabe destacar, que Weber plantea una burocracia como tipo ideal, este instrumento conceptual constituye un elemento de gran importancia en su metodología por ser un método que busca plasmar las diferentes formas de autoridad, dominación y presentar las características de la burocracia, a través de los tipos ideales. De manera tal que, Guevara (2001), cita el autor mencionado al definir el tipo ideal así:

El tipo ideal se logra mediante la acentuación parcial de uno o algunos puntos de vistas puestos de relieve parcialmente que se ordenan en una imagen unitaria de pensamiento. El tipo ideal no es una representación de lo real. Sino que trata prestar medios significativos de expresión para su representación. Se entiende que el tipo ideal indica el camino para la formación de hipótesis. Es una estructura de ideas que tiene la significación de un concepto puramente ideal de delimitación por medio del cual la realidad se mide con el propósito de clarificar ciertos elementos significativos en su contenido empírico

y con el cual se compara la realidad... El tipo ideal guiara la investigación en forma tal que conduzca a una aguda comprensión de aquellos elementos (en el fenómeno observado) que no correspondan a él... (Weber, s.f., 190, 194, 195, 203. Citado en Stammer, 1971:209-210. Traducción de Guevara 2001).

En esta perspectiva, se compendia la esencia de su metodología para establecer una relación entre teoría y realidad, es decir, en una organización observada se busca comprender los elementos que correspondan al tipo ideal. Otra de las ideas centrales de Weber es la racionalización, el autor referenciado lo cita al decir que:

Por racionalización Weber entiende el proceso por medio del cual reglas y procedimientos explícitos, abstractos, intelectuales y calculables gradualmente sustituyen los sentimientos, la tradición y la mera intuición en todas las esferas de la vida. Desaparecen así las fuerzas misteriosas e impredecibles. La racionalización “desmitifica e instrumentaliza la vida, creando lo que el autor ha llamado la danza de los fines y los medios...” (Wrong, 1970: 27. Traducción de Guevara 2001)

Tal como se observa, la burocracia es el aparato administrativo correspondiente al tipo racional legal. Por otra parte, toda organización burocrática considera los conceptos de poder, autoridad y tipos de dominación. A continuación, se describen según Weber (1977):

Poder: Es la probabilidad de imponer la propia voluntad, dentro de una relación social, aun contra toda resistencia y cualquiera que sea el fundamento de esa probabilidad.

Autoridad: Asigna el derecho de mandar y deber de obedecer.

Dominación: Es la probabilidad de encontrar obediencia dentro de un grupo determinado para

mandatos específicos... Toda dominación procura despertar y fomentar la creencia en su legitimidad (p.43-170-290).

Asimismo, se presentan los tres tipos puros de dominación legítima: de carácter racional, tradicional y carismático planteado por el autor referenciado:

La dominación racional: "...descansa en la creencia en la legalidad de ordenaciones estatuidas y de los derechos de mando de los llamados por esas ordenaciones a ejercer autoridad (autoridad legal)...".

La dominación tradicional: "...descansa en la creencia cotidiana en la santidad de las tradiciones que rigieron desde lejanos tiempos y en la legitimidad de los señalados por esa tradición para ejercer la autoridad (autoridad tradicional)...".

La dominación carismática: "...descansa en la entrega extracotidiana a la santidad, heroísmo o ejemplaridad de una persona y a las ordenaciones por ellas creadas o reveladas (autoridad carismática)...". (p.172).

Si bien es cierto, Weber plantea estos tres tipos puros de autoridad, también insiste en la combinación de los mismos en las diferentes sociedades. En tal sentido, parafraseando a Ramos los tipos de dominación puros son inestables, es por ello, que se hallan combinados en función con las realidades históricas. Para comprender ampliamente la teoría de la burocracia, Guevara (2001) cita a Weber sobre su obra *Economía y Sociedad* esbozando las siguientes características:

1. Zona de jurisdicción.
2. Jerarquía de cargos.
3. Deberes y funciones oficiales ligadas mediante reglas.
4. Reglas técnicas.

5. Separación de los funcionarios de los medios de producción y administración.

6. No monopolización de los cargos por los funcionarios.

7. Formulación por escrito de las reglas, decisiones y actos administrativos. (p. 147).

Lo anteriormente expuesto, sobre las características de la racionalidad de Weber: eficiencia, precisión, honestidad, impersonalidad, jerarquía, noción de carrera, reglas y normas, procedimientos explícitos, objetividad, entre otros; es el deber ser/ lo deseable en una organización burocracia donde se conjuguen medios + fines = eficiencia.

Irracionalidad en sistemas de contratación, quiebre ontológico

Después de indagar sobre el deber de las instituciones públicas desde los sistemas de contratación de los funcionarios bajo criterios de racionalidad, se procede comparar con un escenario contrario, aplicando una construcción típico ideal, en consecuencia, si las acciones que desempeñen los actores de un sistema de administración pública se ven envuelta en tradición, costumbre, y genera un cuadro administrativo personal del titular.

Para Ramos (1999) cuando referencia a Weber, plantea lo siguiente: “(el patrimonialismo),... la autoridad organiza el poder político en forma análoga a su poder doméstico (patrimonio)... La dominación patrimonial se ejerce en virtud de un derecho propio y se mueve arbitrariamente... como fundamento de todos los poderes subordinados...” (p.201). La autoridad patrimonial se distingue por una clara separación entre gobernantes y súbditos. Sus raíces se encuentran en la administración familiar de un gobernante, la voluntad de obediencia se genera por la norma y la confianza.

Es decir, se puede ejercer un comportamiento irracional

“nepótico”, por el hecho de otorgar cargos a familiares y amigos, sin tomar en cuenta la meritocracia sino tráfico de influencia y de corrupción; para Iturriaga (2006), “el nepotismo proviene de la raíz latina nepot, que significa sobrino. Por extensión, esa palabra se aplica cuando se otorga empleo a sobrinos, parientes y amigos” (p. 269).

En este sentido, las relaciones familiares y de compadrazgo que establezcan una racionalidad tradicional, yuxtaponen e interfieren en una racionalidad burocrática formal, desencadenando vicios como el nepotismo y mal uso de los recursos públicos, e incluso apropiación indebida por parte de particulares de los bienes públicos (corrupción). (La Real Academia Española, 2014), sobre el nepotismo se refiere al favoritismo de funcionarios públicos para otorgar empleos a familiares y amigos, sin considerar el mérito para desempeñar un cargo.

Cuando se aborda las bondades y desafíos en el proceso de selección de personas, se plantea desde la perspectiva de Max Weber, lo siguiente: si las personas que ocupen cargos en una administración pública, no son seleccionados bajo un sistema con protocolos y métodos de mérito (cargos llevados a concurso) los resultados en el desempeño y funcionamiento normal de las instituciones no responderán efectivamente con la razón burocrática generando irracionalidad en la razón de un Estado, que consiste en generar bienestar social y eso sólo es posible cuando los funcionarios de las instituciones de esta naturaleza se encargan en servir y dar respuesta a las demandas sociales dentro de un sistema político. Como refleja Ugalde (1996) “el bien común,... es la razón misma del Estado y de aprecio de todo gobierno” (p. 5).

En función, con el razonamiento que se viene realizando, se expone el planteamiento de Kelly (2006), cuando menciona que: “los individuos influyen en la naturaleza de las instituciones”. En efecto, la autora citada también hace referencia que: Cuando... los funcionarios son

frecuentemente mal preparados... surgen divergencias entre los objetivos planteados por una política pública y las acciones de los encargados de su implantación... De tal manera, que trae como consecuencia, anarquía, caos, desorganización, corrupción que para la autora referida “es un factor que disminuye la eficiencia” (p. 3-6-14).

Es decir, que el resultado de las ineficiencias en el normal funcionamiento de lo público se puede derivar de la irracionalidad en la razón burocrática tales como: deficiencias en la responsabilidad, precisión, honestidad, impersonalidad, jerarquía, noción de carrera, reglas y normas, procedimientos explícitos, objetividad.

Es allí, donde deviene una administración burocrática distorsionada alejada de la ciencia y la técnica, limitando respuestas que eviten un conocimiento especializado, imprescindible por las características de la ciencia y de la técnica moderna. Por eso afirma Weber (1977), que la administración burocrática significa: “dominación gracias al saber; éste representa su carácter racional fundamental y específico” (p.37). Asimismo, Amaru cita a Confucio (551 – 479 a. C), cuando sostiene que: “las personas deben basarse en la capacidad y la excelencia moral... El conocimiento es la base del mérito” (p.21).

La connotación negativa del enfoque de la burocracia para una administración pública profesional es real. Al momento de buscar culpables, los titulares de los medios atribuyen el tanto de culpa a la burocracia, o a las complicaciones burocráticas, obviando que, los trámites, los plazos y los impresos, son responsabilidad igualmente de un poder político y correlato obligatorio de las leyes aprobadas por un Parlamento. (Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo, 2023)

Interacción entre Funcionario-Estado-Sociedad para un mejor desempeño de una administración pública

En función con los funcionarios públicos altamente

calificados estos son el centro fundamental en una gestión pública, porque con sus capacidades técnicas representan y fortalecen las instituciones de un Estado para contribuir a resolver problemas complejos producto de realidades emergentes traducido en demandas sociales, las cuales requieren respuestas oportunas para la satisfacción de necesidades colectivas bajo la prestación de servicios de calidad.

Las administraciones públicas deben estar nutridas por servidores públicos profesionales, responsables, íntegros, con competencias necesarias incluyendo el uso de la disrupción, con garantía de imparcialidad en su desempeño, seleccionados por mérito y capacidad. (Consenso de Sucre adoptado por el CLAD, 2022)

Mejorar el empleo público es un requerimiento impostergable y de especial atención para las administraciones públicas, esta perspectiva centrada en el avance del desarrollo laboral profesional busca cambiar el enfoque tradicional del desempeño de una gestión pública de personas para seleccionar al personal considerando el talento humano o competencias estratégicas, es así como, se recurre a la mejora continua en la prestación de servicios públicos de calidad. La adopción del modelo de competencias hace operativos los criterios de mérito y potencia el capital humano de las administraciones públicas. (Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, 2016)

El que le da aliento de vida a un Estado, son sus funcionarios públicos porque la arquitectura de las instituciones públicas de un Estado, son representaciones propias del lenguaje politológico para describir el cuerpo de un Estado. Esta reflexión es para comprender todo ese funcionamiento donde la burocracia es un hecho para que exista un Estado porque se basa en la racionalidad, transparencia e igualdad, valores fundamentales que orientan el comportamiento y desempeño íntegro para

generar confianza en la ciudadanía (legitimidad sociológica) que es la creencia socialmente compartida.

Por su parte, desde la perspectiva de que un Estado es el poder en sí mismo y el instrumento del poder de un Estado es la burocracia. Según Puerta (2001), acerca de un Estado es, “el resultado de la división social del trabajo al mismo tiempo que la profundiza” (p.58).

Desde un análisis, el Estado como estructura a través del instrumento político del poder, aplica su funcionamiento en virtud del ejercicio de la soberanía, obligado a mantener los derechos y deberes del individuo en colectivo, es decir, del beneficio social, esta visión de un tipo de ideal donde el hombre debe estar formado, capacitado y entrenado contribuyendo con el desarrollo de la sociedad y el bien común.

En el marco de tal concepción, un Estado juega un papel significativo por ser una estructura política (pública) y este siempre garantiza a la sociedad el conjunto de condiciones para que puedan lograr con mayor plenitud y facilidad su propio mejoramiento.

La dimensión institucional procurará garantizar los derechos, y priorizará para encontrar el equilibrio óptimo entre una sociedad, un gobierno y un Estado. Las instituciones fungen como principal mecanismo para la estabilidad social, por ello, las instituciones son indispensables para el desarrollo de una sociedad.

La Carta Iberoamericana de la Función Pública persigue entre sus finalidades: Definir las bases que configuran un sistema profesional y eficaz de función pública, entendiendo a éste como una pieza clave para la gobernabilidad democrática de las sociedades contemporáneas, y para la buena gestión pública.

Es decir, un gobierno y una sociedad crean conjuntamente compromiso y esfuerzos concertados, de tal forma que las aspiraciones de una sociedad sean congruentes con las

normas (deberes y derechos sociales) y con respecto a un gobierno este asume la responsabilidad de cumplir con el compromiso de las demandas sociales de acuerdo con los (deberes y derechos establecidos en las leyes).

Esto implica aceptar que la gobernabilidad es trabajo de un Estado y de una sociedad. Al respecto, Siegel (1996) esboza que:

Solidez social significa que cada sector sea consciente de su tarea y la asuma, comprendiendo que su aporte constituye un peldaño esencial para seguir escalando en el desarrollo. Eso deriva en el tema de la legitimidad. Si todos se sienten comprometidos e indispensables, todos apoyaran y legitimaran el proyecto del cual se sienten parte. (p. 8)

Por su parte, Ugalde (1996: 6) afirma “la gobernabilidad es una batalla que para ganarla se requiere de orden, prioridad y estrategia”. Asimismo, el mecanismo de selección de los funcionarios conduce a un mejor desempeño de las instituciones públicas, porque se cuenta con personal profesional con competencias para brindar un funcionamiento del servicio público con eficacia y eficiencia. Consolidándose un sistema integral de la gestión pública con gran valor, ética y sinergias en la interrelación (funcionarios-Estado-sociedad), todo ello, consolida la confianza de las instituciones Públicas.

En este sentido, es entendido el valor público como, la finalidad de las organizaciones del sector público, que expresa los resultados / servicios destinados a fortalecer, atender, responder a derechos, demandas y expectativas de la ciudadanía. (Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, 2016)

Asimismo, se contribuye con el objetivo 16: Promover para el desarrollo sostenible sociedades pacíficas e inclusivas, facilitando el acceso a la justicia para todos creando instituciones eficaces, responsables e inclusivas a

todos los niveles b. En concreto: ... iii. Crear instituciones eficaces, responsables y transparentes a todos los niveles. (Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública, 2018)

Estrategias metodológicas en el proceso de selección de funcionarios públicos

Algunas administraciones públicas de Iberoamérica han elaborado diccionarios o instrumentos con metodologías y denominaciones diversas; esfuerzos que deben ser valorados y recuperados para construir una estrategia al respecto. (Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, 2016)

El proceso de selección de funcionarios públicos plantea el requerimiento de investigar, identificar y diagnosticar por parte de los encargados del Departamento de Talento Humano, dicho requerimiento institucional, se centra en el perfil idóneo para cubrir la plaza que ofrece el mercado laboral.

Iniciado el proceso se requiere esa comprensión sobre ¿qué es el personal que se requiere?, ¿qué cualidades?, ¿qué características?, ¿por qué se demanda?, para que el proceso no sea conflictivo, es importante dejar todo por escrito, es decir, debe existir una descripción detallada del cargo y sus funciones.

En este sentido, para cumplir con el requerimiento de contratación de funcionarios públicos los departamentos de gestión humana o recursos humanos establecen una sistematización algorítmica de todos los procesos que deben emprender desde el inicio hasta la finalización de los concursos de credenciales donde se seleccionará el profesional idóneo con la descripción de cargo. Este proceso virtuoso de reclutamiento y selección incluye los siguientes pasos:

1. Perfilar el profesional especializado que se necesita para ocupar cargos en la administración pública, a

través de un registro riguroso de selección por méritos, en este apartado se considera el nivel de instrucción, área de especialización y conocimiento, requisitos orientados por un reglamento interno relacionado con la contratación de personal.

2. Dar a conocer la oferta laboral (especificación del cargo) en los portales de internet o páginas web institucionales, así como también por las redes sociales.
3. Ofrecer información sobre la oferta laboral (Unidad, tiempo de dedicación, número de vacantes, remuneración anual de acuerdo a la moneda del país donde se oferta el empleo), ofrecer para mayor información un enlace virtual institucional.
4. Colocar a la disposición el reglamento interno institucional para la contratación del personal.
5. Brindar un cronograma de los plazos de ejecución (inicio, proceso y fin de la convocatoria) con las actividades para el concurso de méritos, días término de cada actividad, desde hasta.

I. Fase de Preparación, son las políticas internas de los procesos administrativos de la organización, por parte de la dirección de Recursos Humanos para gestionar la selección del talento humano.

II. Fase de Convocatoria, se informa a los aspirantes, a través de los medios virtuales, digitales e impresos el cronograma de convocatoria de las actividades.

III. Fase de Recepción y Revisión de Documentos, los documentos consignados en digital o en físico deben estar estrictamente organizados de acuerdo a la solicitud del concurso. La hoja de vida académica deberá ser un formato único establecido por la institución pública que oferta el

empleo donde se indique: 1) Datos personales. 2) Nivel de instrucción indicando los títulos de Pregrado y de Postgrado. 3) Conocimiento de un idioma. 4) Capacitación de los últimos cinco años donde se anexe sólo la capacitación relacionada al puesto que se está ofertando, actualización profesional, participación en congresos y seminarios. 5) Experiencia laboral de los últimos cinco años relacionados con el puesto de trabajo que se está ofertando. 6) Resultados de la última evaluación de desempeño obtenida

IV. Fase de Merecimientos, se deberá verificar los requisitos, calificar y declarar la idoneidad de los postulantes, de conformidad con las bases del concurso. Asimismo, se encargará de revisar los expedientes, validación de los parámetros de puntaje, también se encargará de aplicar prueba escrita y entrevista. La entrevista es una práctica que es desarrollada por el gerente de recursos humanos con un alto nivel de experiencia, no es una práctica intuitiva es una metodología, es una técnica, requiere de un entrenamiento previo del gerente que hace la entrevista.

Por último, presentará un informe final con los resultados de los mejores postulantes calificados. En todo lo planteado, se observa protocolos de métodos y procesos desde la comunicación de la oferta hasta la selección que es cuando el candidato decide y toma la oferta. En este mismo orden de ideas, se exige un sistema virtuoso de mérito donde la fuerza laboral cumpla con características y competencias técnicas necesarias que se adecuen al entorno.

La investigación plantea un proceso metodológico virtuoso que contribuya con la innovación de constructos, a través de la evidencia empírica y teórica para obtener una comprensión sobre el deber ser de las instituciones públicas orientadas por la racionalización de la administración burocrática en los procesos de selección de los funcionarios públicos, a través del conjunto de valores intrínsecos que

tienen los sistemas de mérito, como: equidad, neutralidad y eficiencia; lo cual permite ejecutar procedimientos adecuados que promuevan y generen una interlocución efectiva al concatenar esfuerzos entre los diferentes actores intervinientes el servidor-Estado-sociedad.

El desarrollo de las instituciones públicas se concreta por el destacado ejercicio desempeñado por sus funcionarios, convirtiéndolas en instituciones racionales capaces de seleccionar su personal bajo los mecanismos de mérito, al mismo tiempo deben proveer a su personal un clima organizacional que influya positivamente en la motivación, es decir, que la calidad de empleo también constituye la base de innovación de las instituciones públicas.

Orientación filosófica y metodológica

El estudio, se centró en una investigación documental, con enfoque cualitativo, cuya orientación filosófica y metodológica fue la de la sociología interpretativa, que relaciona efectivamente estructuras y actores sociales, porque aplica el método weberiano sobre los tipos ideales. Sus fases se explicaron detalladamente, a través del método para entender y comprender la acción social racional que debe ejercer una administración burocrática en la selección de los funcionarios públicos altamente calificados.

El método abordado fue el inductivo que planteado por Weber es la “relación entre lo particular y lo general”. En efecto, esto implica aprehender la realidad, a través de los referentes teóricos. Entre las bondades del enfoque está la riqueza interpretativa; que de acuerdo con Weber “comprensión equivale...a: captación interpretativa de sentido” (p.9). Cabe hacer mención al respecto, sobre el planteamiento de Márquez (1988) acerca de la interpretación, para él “comprender la realidad es un proceso hermenéutico que permite la profundización... en el conocimiento” (p.35). En este contexto, el carácter interpretativo del estudio confronta los tipos ideales construidos de acuerdo a la propuesta metodológica de

Weber.

Weber introduce la palabra *verstehen* o “entender”, reconoce que además de la descripción y medición de variables sociales, deben considerarse los significados subjetivos y la comprensión del contexto donde ocurre el fenómeno. Sus aportes a la ciencia administrativa proporcionan un camino metodológico para construir conocimientos.

Captación interpretativa. Para la reflexión empírica sobre el ser y el deber ser de la burocracia y desde la óptica de la teoría sobre la racionalidad burocrática, fue necesario, tomar entre otros, el camino de abordar categorías de análisis que se derivan de la teoría de la burocracia.

A continuación, la categoría y subcategorías de análisis abordadas: 1) Racionalidad instrumental burocrática (Eficacia, eficiencia, impersonalidad, objetivos, supervisión y control, estructura jerárquica, separación de los medios de administración, autoridad jerárquica: existen niveles jerárquicos pero los subordinados pueden apelar una decisión superior, especialización, honestidad, noción de carrera, normas y reglas, acuerdo y coordinación, burocracia, racionalidad).

Luego se abordó, la categoría y subcategorías de análisis: 2) Racionalidad tradicional, como: (Negociación personal, suspensión de reglas y relaciones familiares y de compadrazgo establecen una racionalidad tradicional que se yuxtapone e interfiere la racionalidad burocrática formal, posibilitando vicios resumidos en nepotismo y mal uso de los recursos públicos, e incluso apropiación indebida por parte de particulares de los bienes públicos).

La descripción sistematizada de las categorías de análisis implicó, comprender la administración burocrática en la selección de los funcionarios públicos para el desarrollo, al esbozar los fines y significación de las interacciones que se dan en el aparato de un Estado y ofrecer un planteamiento

estratégico que contribuya con un mejor funcionamiento.

Reflexiones finales

Ciertamente, el enfoque teórico, metodológico de Weber pone a disposición un sentido lógico para el desarrollo de una investigación que se planteó con el propósito fundamental de generar una descripción producto de la reflexión y desde una postura epistemológica que contribuya con la racionalidad en administraciones burocráticas, especialmente en el proceso de selección de los funcionarios públicos abarcando el análisis de las interferencias a la razón burocrática.

Llegar a la comprensión del objeto de estudio, pudo concretarse, a través de la orientación y el estilo metodológico de uno de los más destacados científico social del siglo XIX y principios del siglo XX el Alemán Max Weber, dentro de su obra monumental es donde hay que situar su teoría la burocracia, el teórico social tenía la gran preocupación en demostrar que la ciencia tiene sentido.

Una vez analizadas la racionalidad y las interferencias a la razón burocrática, se genera una reflexión intensa, coherente y sistemática cuyo objetivo fundamental consiste en reflexionar sobre la base de la teoría Weber que obviamente, contribuye con la racionalidad en una administración burocrática en el proceso de selección de los funcionarios públicos para el desarrollo de un Estado. Para una sana administración burocrática, entendiéndose la teoría de la burocracia como el deber ser/ lo deseable en una organización conjugándose medios + fines = eficiencia.

Finalmente, queda una experiencia, surgen conocimientos e interrogantes y la constante búsqueda de conocimientos que den respuesta a un mundo cambiante. Tal como lo refiere Pellegrini (2004) “se trata de pensar acerca de la mejor manera de construir a la misma sociedad moderna, tanto en términos de individuos privados como en términos de una esfera pública común” (p. 55).

Referencias

- Amaru, A. (2008). Fundamentos de administración Teoría general y proceso administrativo. Editorial: Pearson Educación.
- Bendix, R. (1970). Max Weber. Buenos Aires. Amorrortu.
- CLAD. (2018). Carta Iberoamericana de Ética e Integridad en la Función Pública. Aprobada por la XVIII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Antigua. Guatemala, 26 y 27 de julio de 2018. <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/10/Carta-Iberoamericana-Eticae-Integridad-Funcion-Publica.pdf>
- CLAD. (2023). Carta Iberoamericana de la Función Pública. Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 Adoptada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 14 y 15 de noviembre de 2003 (Resolución N° 11 de la “Declaración de Santa Cruz de la Sierra”). <https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Carta-Iberoamericana-de-la-Funcion-Publica-06-2003.pdf>
- CLAD. (2022). Consenso de Sucre. En el contexto del XXVII Congreso Internacional del CLAD para la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Sucre Bolivia realizado el 22 y 25 de noviembre, 20202. <https://clad.org/2022/12/05/noticias/el-consenso-de-sucre/>
- CLAD. (2016). Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público, Aprobada por la XVII Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado Bogotá, Colombia, 7 y 8 de julio de 2016.

<https://clad.org/wp-content/uploads/2020/07/Guia-Referencial-Iberoamericana-de-Competencias-Laborales-en-el-Sector-Publico-07-2016.pdf>

- CLAD, (2023). Seleccionar o designar a los servidores públicos. Artículo Disponible en El Nacional. <https://clad.org/2023/01/30/noticias/seleccionar-o-designar-a-los-servidores-publicos/>
- Ferrero, G. (1991). El Poder. Los Genios Invisibles de la Ciudad. Tecnos, Madrid.
- Guevara, C. (2001). Teorías Organizacionales y Administración. Enfoque crítico. Segunda Edición. Mac Graw Hill. Printed in Colombia.
- Iturriaga, S. (2006). Nosotros y Ustedes. Primera Edición. México.
- Kelly, J. (2006). Políticas Públicas en América Latina Teoría y Práctica. Segunda Reimpresión. Caracas: Ediciones IESA.
- Malavé, J., y Piñango, R. (2006). Políticas Públicas en América Latina Teoría y Práctica. Segunda Reimpresión. Caracas: Ediciones IESA.
- Márquez, T. (1988). Max Weber: Metodología y Ciencias Sociales. Ediciones. Faces. UCV.
- Murídicas (1989). Políticas y Sociales. Heliasta. Buenos Aires. República de Argentina.
- Pellegrini, O. (2004). El Oscuro Objeto de la Sociología: Holismo e Individualismo Metodológico, un Dilema en las Ciencias Sociales. U.C.V. Ediciones de la biblioteca de FACES. Caracas - Venezuela.
- Puerta, J. (2011). Centralización y descentralización en el proceso del Estado Venezolano. Cuadernos Americanos. Volumen. 1. Universidad Nacional Autónoma de México.

- Ramos, A. (1999). Comprender el Estado. Introducción a la Politología. Segunda Edición. Universidad de los Andes. Centro de Investigaciones de Política comparada. Mérida – Venezuela.
- Real Academia Española. (2014). Nepotismo. Diccionario de la lengua española (23.ª edición). Madrid: España. <https://dle.rae.es/nepotismo>
- Siegel, S. (1996). Seminario de Gobernabilidad. Palabras como representante residente del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Amenazas actuales a la Gobernabilidad Democrática en una Venezuela en Transición. PNUD/ UCAB. Caracas – Venezuela.
- Ugalde, J. (1996). Seminario de Gobernabilidad. Palabras de apertura. PNUD/ UCAB. Caracas – Venezuela.
- Weber, M. (1977). Economía y Sociedad. Esbozo de Sociología Comprensiva. 2 tomos. Fondo de cultura económica. 3ª reimpresión. Traducción: José Medina Echavarría y otros. Primera edición en español: 1994.
- Winckelmann, J. (2002). Max Weber. Economía y Sociedad Esbozo de Sociología Comprensiva. Segunda reimpresión en FCE-España.
- Landeau, R (2019) Metodología y Nuevas Tecnologías. Editorial Alfa
- Latorre, M. (2011) La gestión de recursos humanos y el desempeño laboral. Tesis de grado de la Universidad de Valencia España disponible en: [https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=101208#:~:text=En%20la%20Universitat-,de%20Val%C3%A8ncia, \(%20Espa%C3%B1a%20\)%20en%202011](https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=101208#:~:text=En%20la%20Universitat-,de%20Val%C3%A8ncia, (%20Espa%C3%B1a%20)%20en%202011)
- López, I (2020) Comunicación asertiva y desempeño laboral de los trabajadores de la Clínica del Llano. Trabajo de grado no publicado de la Universidad Rómulo Gallegos.

Guárico Maturana, H. (2007). Transformación de la comunicación.

Santiago de Chile: Editorial Dolmen

Mcentee, E. (2016). Comunicación Oral para el Liderazgo en el Mundo Moderno. México: McGraw-Hill/Interamericana.

Musito, G., y Herrero, J. (2013) Psicología de la comunicación humana. Argentina. Editorial Lumen

Organización Mundial De La Salud (OMS). Campañas mundiales de salud pública de la OMS. Disponible: <https://www.who.int/es/campaigns/world-health-day/2021>

Palomino, M., Valderrama, A (2019) Comunicación asertiva y desempeño laboral de la enfermera. Hospital Leoncio Prado de Huamachuco 2018. Trabajo de grado no publicado de la Universidad Nacional De Trujillo Facultad De Enfermería Escuela Académico Profesional De Enfermería disponible en <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/11740>

Pick, W y Vargas, T (1990). Yo Adolescente: Respuestas Claras a mis Grandes Dudas. México: IMIFAT/Limusa

Prette, A. P., y Prette, A. (2012). Psicología de las Habilidades Sociales, Terapia y Educación. México: Manual Moderno
Riso, W. (2002) Cuestión de Dignidad. (El Derecho a Decir

No). Editorial Océano

Riso, W. (2009), Guía Práctica para no Dejarse Manipular y Ser Asertivo: 14 pasos para evitar. Editorial. Phronesis
Riso, W. (2010) Entrenamiento Asertivo. Medellín: Editorial Rayuela.

Rivas, J (2016), Metodología de Investigación Cualitativa.

Ediciones U.S.B.

Rodríguez, M., y Serralde, M. (1991). Asertividad para Negociar. Mc Graw-Hill Interamericana, S.A. Hernández, S y Rodríguez, V. (2005). *Introducción a la Administración: Teoría General Administrativa. Origen, Evolución y Vanguardia*. Mc Graw- Hill. Interamericana. 4. Ed. México.

Holtshouse, D. (2010). Trabajo del conocimiento 2020: pensar en el futuro sobre el trabajo del conocimiento. *En el horizonte*, 18(3), 193-203.

Ibáñez N. (2008). *Epistemología de la gerencia y otros*.

Editorial Comola. Venezuela

Lansberg, I. (1998). *Los sucesores de la empresa familiar*.

Buenos Aires: Paidós.

Ley de Universidades. Gaceta Oficial No. 1429, Extraordinario, del 8 de septiembre de 1970

MacFarlan, F. (1985). La tecnología de la información cambia el modo de competir. *Harvard Deusto Business Review*, 22, 43-50.

Martínez, A, y Corrales M. (2011). *Administración de conocimiento y desarrollo basado en conocimiento*. Cengage Learning Editores. México, P.351.

Mendoza, H. (2007) La teoría administrativa en el contexto emergente. *Contaduría y Administración* Núm. 223, septiembre-diciembre 2007: 155-173. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/395/39522309.pdf>

Millar, V. y Porter, M. (1986). Cómo obtener ventajas competitivas, por medio de la información. *Harvard Deusto Business Review*, 25, 3-20.

Muñoz, B. y Riverola, J. (2003). *Del buen pensar y mejor hacer: Mejora permanente y gestión del conocimiento*.

Editorial Mac Graw-Hill, Madrid.

Nelson, R. R. & Winter, S. G., (1982). *An Evolutionary theory of economic change*, Cambridge, Massachusetts. Harvard University Press.

Nonaka, I.; Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. New York: Oxford University Press.

Penrose, E. T. (1959). "The Theory of the growth of the firm." In "The Theory of the growth of the firm." Oxford: Basil Blackwell.

Peteraf, M. A., (1993). The cornerstones of competitive advantage: A resource-based view, *Strategic Management Journal*, 14 (3), 179-191.

Prada, L, (2010). *Modelo Andragógico Basado en Competencias Tic para docentes universitarios, un Preámbulo hacia la Ciberdidaxia* [Tesis Doctoral]. Universidad Interamericana de Educación a Distancia de Panamá UNIEDPA

Saint-Onge, H. (1996). El conocimiento tácito: la clave para el alineamiento estratégico del capital intelectual. *Revisión de la planificación*, 24(2).

Salazar del Castillo, J. (2004). Algunas Reflexiones sobre la Gestión del Conocimiento en las Empresas. *Revista Intangible Capital*. N° 1. (17).

Sánchez, O. (2021) La Gerencia desde una perspectiva fenomenológica en las Universidades Experimentales del Estado Cojedes. Recuperado de: http://opac.unellez.edu.ve/doc_num.php?explnum_id=2397

Subramaniam, M., y Youndt, M. A. (2005). La influencia del capital intelectual en los tipos de capacidades innovadoras. *Gestión*, 48(3), 450-463.

Spiegelberg, H. (1975). *Doing Phenomenology: Essays on and in Phenomenology*. The Hague,

Netherlands: Martinus Nijhoff.

Tapscott, D. y Caston, A. (1995). *Cambios de Paradigmas Empresariales*. Bogotá, McGraw-Hill. 360 p. Wernerfelt, B. (1984). A Resource-based View of the Firm,

Strategic Management Journal, 5 (2), 171-180.

Zohar, D. (1997). *Renovar la filosofía corporativa*. Madrid: Editorial Centro de estudios Ramón Areces, SA.