

## FORMACIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS VENEZOLANOS A TRAVÉS DE DIRECCIONES ESPECIALIZADAS LIDERADAS POR PROFESORES UNIVERSITARIOS

Dr. Eduardo José Millano Villalobos 1, Dra. Elita Luisa Rincón Castillo 2, MSc. José León Rincón Castillo 3.

### Resumen

La formación y capacitación continua de los funcionarios públicos en Venezuela representa un pilar fundamental para optimizar la eficiencia, la transparencia y la calidad de los servicios gubernamentales. Sin embargo, la actual estructura administrativa a menudo carece de unidades especializadas y personal con la experticia necesaria para diseñar e implementar programas de desarrollo efectivos. Este artículo argumenta la pertinencia de crear direcciones dedicadas a la formación y capacitación dentro de las instituciones públicas venezolanas. Se propone que la descripción de cargo para el liderazgo de estas direcciones exija la designación de un profesor universitario con experiencia en gestión de Recursos Humanos y Pedagogía. Esta exigencia garantizaría la aplicación de metodologías de enseñanza innovadoras, la pertinencia de los contenidos a las necesidades del sector público y la evaluación rigurosa del impacto de los programas. La finalidad de esta investigación es proponer la creación de estas direcciones, lideradas por profesionales universitarios, no solo elevaría el nivel de profesionalización de los funcionarios, sino que también fortalecería la vinculación entre la academia y el sector público, generando un círculo virtuoso de conocimiento y desarrollo para la nación. La implementación de esta propuesta se presenta como una estrategia clave para modernizar la gestión de recursos humanos en el ámbito público venezolano y mejorar la calidad de los servicios ofrecidos a la ciudadanía. Esta investigación será de carácter documental utilizando los recursos de la ley venezolana y la doctrina moderna.

**Palabras clave:** Educación universitaria, función pública, formación, capacitación, gestión de recursos humanos.

---

Recibido: 12/03/2025  
Aceptado: 09/04/2025

---

1 Dr. Eduardo José Millano Villalobos  
profesormillano@gmail.com  
**ORCID:** 0000-0002-8288-9530

2 Dra. Elita Luisa Rincón Castillo  
joserinconcastillo@gmail.com  
**ORCID:** 0000-0001-7748-0717

3 MSc. José León Rincón Castillo  
profesormillano@gmail.com  
**ORCID:** 0000-0002-8288-9530

## TRAINING OF VENEZUELAN PUBLIC OFFICIALS THROUGH SPECIALIZED DIRECTORATES LED BY UNIVERSITY PROFESSORS

### Abstract

The continuous training and training of public officials in Venezuela represents a fundamental pillar to optimize the efficiency, transparency and quality of government services. However, the current administrative structure often lacks specialized units and personnel with the expertise necessary to design and implement effective development programs. This article argues the relevance of creating directorates dedicated to education and training within Venezuelan public institutions. It is proposed that the position description for the leadership of these directorates requires the appointment of a university professor with experience in Human Resources management and Pedagogy. This requirement would guarantee the application of innovative teaching methodologies, the relevance of the content to the needs of the public sector and the rigorous evaluation of the impact of the programs. The purpose of this research is to propose the creation of these directorates, led by university professionals, which would not only raise the level of professionalization of officials, but would also strengthen the link between academia and the public sector, generating a virtuous circle of knowledge and development for the nation. The implementation of this proposal is presented as a key strategy to modernize human resource management in the Venezuelan public sphere and improve the quality of services offered to citizens. This investigation will be documentary in nature using the resources of Venezuelan law and modern doctrine.

**Keywords:** *University education, public service, training, training, human resources management.*

## Introducción

La eficiencia y la eficacia de la administración pública son pilares fundamentales para el desarrollo socioeconómico de cualquier nación. En el caso venezolano, la complejidad de los desafíos actuales exige un cuerpo de funcionarios públicos altamente capacitado, con conocimientos actualizados y habilidades específicas para abordar las diversas problemáticas que enfrenta el país. Sin embargo, los modelos tradicionales de formación de funcionarios a menudo adolecen de desconexión con la realidad operativa, falta de continuidad y una limitada capacidad para generar un impacto real en la gestión pública.

En este contexto, surge la propuesta de un modelo innovador que busca integrar la experticia del ámbito académico con las necesidades prácticas de la administración pública. Este modelo se basa en la creación de unas direcciones especializadas dentro de las instituciones gubernamentales, lideradas por profesores universitarios con una sólida trayectoria en áreas clave de la gestión pública. Estas direcciones no solo se encargarían de diseñar e implementar programas de formación continua, sino que también actuarían como centros de conocimiento y asesoramiento especializado, fomentando la investigación aplicada y la innovación en el sector público.

El presente artículo se propone analizar en profundidad este modelo de formación, explorando su fundamentación teórica, sus posibles beneficios y desafíos, así como las estrategias para su implementación exitosa en el contexto venezolano. La inexistencia, o carencias de direcciones especializadas en el dictado de cursos de formación integral y permanente es necesario y fundamental para el desarrollo de los principios constitucionales del Estado y para el desarrollo personal del funcionario público. Se argumenta que la sinergia entre la academia y la administración pública, a través de estas direcciones especializadas, puede representar un salto cualitativo en la formación de funcionarios, contribuyendo a una gestión pública más eficiente, transparente y orientada al servicio ciudadano.

## 1. Fundamentación Teórica

La propuesta de formación de funcionarios públicos a través de dirección especializada liderada por profesores universitarios se sustenta en diversas teorías y enfoques relevantes para la gestión del talento humano y la mejora de la administración pública. Son las siguientes:

### 1.1. Teorías del Aprendizaje Organizacional y la Formación Continua

Las teorías del aprendizaje organizacional son aquellas que desarrollan elementos sustanciales para la formación continua, que permiten la adquisición de nuevas habilidades, junto al desarrollo de las mismas en entorno laborales positivamente productivos.

El Aprendizaje Organizacional es el proceso mediante el cual la organización desarrolla la capacidad de crear, adquirir, organizar, difundir y utilizar el conocimiento para modificar sus acciones y estrategias, buscando una mejora continua en su eficacia y eficiencia. Chiavenato (2009).

De igual forma Castrillon (2005), señala que el Aprendizaje Organizacional se entiende como un proceso dinámico y continuo a través del cual una organización adquiere, comparte, interpreta y retiene conocimiento, modificando sus creencias, rutinas y comportamientos para mejorar su desempeño y adaptarse a su entorno. Este proceso ocurre en diferentes niveles: individual, grupal, organizacional e interorganizacional.

Lo referente a la formación continua, podemos destacar que se encuentra mayormente asociado a la formación docente, y que por tanto podemos trasladar al ámbito público, obteniendo así un alto valor a la función público, visto el alto interés formativo del docente, sus experiencias y la necesidad actual que tiene la administración pública de mejoramiento de sus procesos funcionales, operativos y organizacionales.

El reto se centra en la concientización de los altos gerentes corporativos públicos, quienes deben transformar su modo de razonar, su comportamiento, su manera de abordar la realidad, deben responder a la complejidad del mundo actual desarrollando estructuras y procesos flexibles, capaces de adaptarse con mayor rapidez y facilidad a los cambios generados en el entorno, a la pérdida de valores que existe en la actualidad, a la incorporación de la tecnología y el conocimiento como nuevos factores de producción, a la situación de impredecibilidad de los actores que se desempeñan en los distintos escenarios en los cuales se mueve la sociedad, y a la vez compatibles con el caos y desorden generados en un entorno difícil para la toma de decisiones, en el cual cada día se tiende más hacia la individualización de los actores y menos hacia la demanda de un bienestar social colectivo uniforme, conllevando a un replanteamiento del rol del Estado y sus organizaciones, en un mundo postmoderno. Camba y Pelekais (2004).

Un modelo basado en direcciones especializadas facilita la internalización del aprendizaje al integrarlo directamente en el contexto laboral y promover la colaboración entre funcionarios y expertos académicos. Las direcciones especializadas actuarían como centros de conocimiento, facilitando la transferencia de la experticia académica al sector público y viceversa. La investigación aplicada, impulsada por estas direcciones, generaría nuevo conocimiento relevante para la resolución de problemas específicos de la administración pública venezolana.

## **1.2. La Teoría del Capital Humano**

Desde la perspectiva de la teoría del capital humano, con su fundador Gary Becker en el año 1964, con su obra escrita "Capital Humano" podemos sostener que

la inversión en la formación de los funcionarios públicos se considera una inversión estratégica que genera retornos significativos en términos de productividad, eficiencia y calidad de los servicios públicos. Un modelo de formación especializado y pertinente maximiza el retorno de esta inversión al desarrollar las competencias necesarias para un desempeño óptimo.

Si bien el Nuevo Gerencialismo Público (NGP) ha sido objeto de debate y críticas, algunos de sus principios, como la orientación a resultados, la eficiencia y la rendición de cuentas, pueden ser fortalecidos a través de una formación de funcionarios enfocada en el desarrollo de habilidades de gestión y liderazgo. Las direcciones especializadas pueden contribuir a la implementación de prácticas de gestión modernas y adaptadas al contexto venezolano.

Debemos señalar que la Ley del Estatuto de la Función Pública en diversos artículos que desarrolla la ley hace referencia a la capacitación y mejoramiento profesional de funcionario público, estableciendo como responsabilidad a la dirección de talento humano o conocida también como “departamento de recursos humanos”, de igual forma hace referencia a que es un “deber” del funcionario público cumplir con las actividades de capacitación. Contando con un único capítulo de la ley que desarrolla lo referente en la; Ley del Estatuto de la Función Pública de fecha 06 de septiembre de 2002 publicada en Gaceta Oficial N° 37.522 en su Capítulo V: Capacitación y Desarrollo del Personal:

Artículo 63: El desarrollo del personal se logrará mediante su formación y capacitación y comprende el mejoramiento técnico, profesional y moral de los funcionarios o funcionarias públicos; su preparación para el desempeño de funciones más complejas, incorporar nuevas tecnologías y corregir deficiencias detectadas en la evaluación; habilitarlo para que asuma nuevas responsabilidades, se adapte a los cambios culturales y de las organizaciones, y progresar en la carrera como funcionario o funcionaria público.

Consideramos que la modernidad y avances de la administración pública hace necesaria la revisión de la ley y de establecer como criterio la existencia de direcciones especializadas, que en coordinación con la dirección de talento humano, cumpla la función de capacitación que en este caso trataría de formación continua superando el término de “perfeccionamiento” y así apoyando al funcionario público con una dirección especializada que invite a expertos para socializar a través de foros, charlas, talleres, conferencias, cursos o diplomados al personal de la institución, organismo, o dependencia.

Los regímenes administrativos pierden, cada vez más, su rígida estructura jurídica en beneficio de técnicas derivadas de la Ciencia de la Administración y nuevos métodos de gestión se imponen. Las diferencias entre la gestión de la empresa privada y la empresa pública se reducen, aparecen crecientes puntos de confluencia

entrambos. La Administración sustituye, gradualmente, la competencia jurídica por la competencia técnica. La ad burocracia y la tecnocracia se imponen o sobrepasan la estructura burocrático-administrativa tradicional. Ya no serán los burócratas quienes determinen la acción de la Administración, sino los especialistas que, con carácter permanente o circunstancial, arrumbarán la gestión del Estado, para lo que los políticos encontrarán maneras prácticas de manipuleo y adaptabilidad. (De Pedro, 2004)

## **2. El Modelo de Direcciones Especializadas Lideradas por Profesores Universitarios**

Este modelo propone la creación de unidades orgánicas dentro de las instituciones públicas venezolanas, denominadas "direcciones especializadas de formación y desarrollo profesional". Cada dirección se enfocaría en un área específica de la gestión pública (por ejemplo, planificación estratégica, gestión financiera, contratación pública, atención al ciudadano, etc.) y estaría liderada por un profesor universitario con reconocida trayectoria y experticia en dicha área.

El Estado venezolano ha desarrollado su sistema educativo en niveles, con la finalidad de lograr establecer las estrategias idóneas de enseñanza- aprendizaje y así fortalecer los procesos sociales de crecimiento económico y cultural que permita que el individuo genere logros que sean retribuidos a la sociedad; siendo así la educación uno de los agentes estructurales-sustanciales de mayor importancia y relevancia para el Estado Contemporáneo en el mundo, llevando igualmente a Venezuela a reconocer, proteger, difundir e inclusive financiar este proceso establecido y ratificado constitucionalmente por la máxima norma en el año 1999.

Por su parte, el proceso investigativo ha permitido una formación continua que se ha extendido a la administración pública venezolana en sus tres niveles políticos territoriales (Nacional, Estatal y Municipal) demostrando el éxito que ha traído y que ha ameritado la creación interna en cada entidad de "institutos, direcciones y o centros de investigación" para la formación, promoción y divulgación del conocimiento, constituyendo lo que se ha llamado actualmente la gerencia del conocimiento y la instauración de la Gerencia pública moderna al servicio de todos.

Es así entonces, como se vuelve de carácter medular que cada estructura jurídico-pública del Estado, cuente con dirección y o centros de capacitación y formación de carácter permanente y continua, cumpliendo con ello los fines esenciales del estado, ya que el mismo generará motivación y estímulo laboral, manteniendo actualizado con las nuevas tendencias globales y locales al funcionario o servidor público para la prestación de un mejor servicio.

Es por ello que diversos órganos y entes han enfocado su accionar en la capacitación necesaria para fortalecer y difundir el conocimiento en materias tan específica o de actuación especializada, llevando así el nivel académico profundizado en las diversas actividades y labores que realiza el Estado; como por ejemplo lo relacio-

nado a la actividad de contratación pública, el cual señala expresamente en el Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Contrataciones Públicas en su capítulo IV publicada en la Gaceta Oficial Numero 6.154 de fecha 19 de noviembre de 2014, lo siguiente:

Artículo 54. La Dirección de Capacitación en Contrataciones Públicas es una dependencia administrativa del Servicio Nacional de Contrataciones, conforme a lo dispuesto en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley y su Reglamento.

Artículo 55. "La Dirección de Capacitación en Contrataciones Públicas tiene por objeto coordinar, supervisar y ejecutar las actividades de capacitación en contratación pública y en materias relacionadas, que el Servicio Nacional de Contrataciones diseñe para el fortalecimiento de las actividades de la Administración Pública Nacional en el proceso de contratación..."

Así podemos observar la relevancia que tiene la formación académica en la administración pública, pudiendo tomar aún mayores ejemplos con los institutos direcciones o centros en diversas dependencias u órganos como por ejemplo; el Servicio Nacional Integrado de Administración Aduanera y Tributaria "Seniat" con planes de educación en materia tributaria y aduanera, igualmente en materia de hacienda pública a través del Ministerio de Finanzas, la Contraloría General de la República, contando inclusive con la edición de una revista especializada en materia de control fiscal titulada "control fiscal" el cual grupo de expertos, académicos y técnicos difunden el conocimiento a través de este instrumento de publicación periódica, el Ministerio Público, contando con una escuela para fiscales, el cual se hace requisito indispensable para la formación en materia de imputación penal, entre otros.

De igual forma, podemos citar a la Procuraduría General de la República contando esta puntualmente con su reglamento interno publicado bajo la resolución número 015 de fecha 27 de diciembre de 2019 publicada en Gaceta Oficial número 449.227 el cual establece las funciones que tendrá su: "Gerencia General de Investigación Científica y Divulgación de Conocimiento jurídico" el cual tiene como finalidad de acuerdo a lo establecido en sus artículos 31 y siguientes, (Investigar, sistematizar y divulgar el conocimiento jurídico).

El proceso de formación instaurado por la administración pública en todos sus niveles ha traído también con ello el proceso investigativo, el cual tiene como finalidad generar productos de divulgación del conocimiento que permitan dejar obra escrita, y así establecer especie de manuales, informes técnicos y aún con mayor rigurosidad como ensayos y artículos científicos, generados desde sus dependencias; permitiendo entonces que exista una dedicación e interés a profundizar y generar un personal especializado en las instituciones y un liderazgo formativo e investigativo, como se puede evidenciar.

Los cargos que detenten las personas en cada una de estas dependencias debe-

rán contar con un enfoque holístico, moderno y con el dominio de la tecnología y nuevas realidades sociales, proyectando la tendencia modernista, coadyuvando así a las labores administrativas y operativas de la oficina o espacio neurálgico de labor académica-investigativa-formativa.

La labor formativa es de naturaleza eminentemente académica, causando una disrupción en las oficinas tradicionales existentes en cada órgano y ente, contando con un experto, docente, profesor universitario, que con el apoyo de la didáctica andrológica y hasta pedagógica y su experiencia universitaria, formativa, investigativa e inclusive literaria pueda entonces brindar los conocimientos y liderar la dependencias con los planes, proyectos, elaboración de charlas, talleres, jornadas, congresos y demás instrumentos de formación continua, e inclusive generando alianzas con universidad, estimulando y promoviendo la formación universitaria a nivel de diplomados y en niveles de Postgrado (Especialización, Maestría y Doctorado) .

Es interesante señalar que el estado Zulia- Venezuela; cuenta con instituciones que han desarrollado, planes y proyectos de carácter educativos, formativos y de capacitación del pueblo zuliano, ya que la naturaleza de sus órganos amerita e inclusive se encuentra como competencias legales o en decretos normativos de creación del órgano.

Entre los referidos podemos hacer mención a algunos de ellos como lo son por ejemplo; el Instituto Zuliano de Estudios Políticos, Económicos y Sociales el cual fomenta prepara y estimula investigación en las áreas descritas, generando cursos y talleres, de igual manera editando una publicación oficial con aportes de sus integrantes investigadores y docentes, así mismo tenemos el acervo histórico del estado Zulia (órgano rector en materia de resguardo, conservación y promoción del documento histórico, la Academia de Historia del Estado Zulia, una de las instituciones más antiguas y que como función principal tiene la difusión de la historia del estado de carácter científico y documental inclusive actividades promovidas por espacios como la Biblioteca Pública María Calcaño en conjunto con las universidades y en coordinación de las secretarías, fundaciones y demás institutos, que motivan, estimulan y promueven la formación continua y de envergadura para la proyección, capacitación y mejor gestión de la acción pública.

## **2.1 Funciones principales de las Direcciones Especializadas:**

- Diagnóstico de Necesidades de Formación: Identificar las brechas de conocimiento y habilidades de los funcionarios en su área de especialización.
- Diseño y Desarrollo de Programas de Formación: Elaborar currículos, materiales didácticos y metodologías de enseñanza innovadoras y adaptadas al contexto venezolano.
- Implementación de Actividades Formativas: Facilitar talleres, seminarios, cursos, programas de mentoría, pasantías y otras modalidades de formación.

- **Investigación Aplicada:** Desarrollar proyectos de investigación orientados a la solución de problemas específicos de la gestión pública en su área de competencia.
- **Asesoramiento Especializado:** Brindar apoyo técnico y consultoría a las diferentes dependencias de la institución en temas relacionados con su área de experticia.
- **Evaluación del Impacto de la Formación:** Medir la efectividad de los programas implementados y realizar ajustes para mejorar su pertinencia.
- **Gestión del Conocimiento:** Crear y mantener plataformas para la difusión del conocimiento generado y las mejores prácticas en su área.
- **Vinculación con Otras Instituciones Académicas y Gubernamentales:** Establecer alianzas estratégicas para el intercambio de conocimientos y experiencias.

### **3. El rol del profesor universitario: líder de la Dirección**

El profesor universitario a cargo de la dirección especializada desempeñaría un rol fundamental como líder académico y gestor. Sus responsabilidades incluirían:

- **Liderazgo Académico:** Definir la visión y los objetivos de la dirección en materia de formación e investigación.
- **Diseño Curricular:** Supervisar la elaboración de los programas de formación y garantizar su rigor académico y pertinencia práctica.
- **Gestión del Equipo:** Coordinar el trabajo de otros profesores, investigadores y funcionarios adscritos a la dirección.
- **Vinculación con la Academia:** Mantener la conexión con su universidad de origen y otros centros de investigación.
- **Representación Institucional:** Actuar como referente experto en su área ante otras dependencias gubernamentales y la sociedad civil.

### **4. Beneficios potenciales del modelo**

La implementación de este modelo de formación presenta una serie de beneficios potenciales para la administración pública venezolana:

- **Formación pertinente y contextualizada:** Los programas de formación se diseñarían en función de las necesidades reales de cada institución y área de gestión, considerando el contexto específico venezolano.
- **Transferencia directa de conocimiento especializado:** La participación de profesores universitarios garantiza el acceso a conocimientos actualizados y de vanguardia en cada área.
- **Desarrollo de habilidades específicas:** Los programas se enfocarían en el desarrollo de las competencias técnicas y gerenciales necesarias para un desempeño eficiente.
- **Fomento de la Investigación Aplicada:** Las direcciones especializadas se convertirían en centros de investigación orientados a la solución de problemas concretos de la administración pública.
- **Mejora de la calidad de los servicios públicos:** Un cuerpo de funcionarios mejor capacitado se traduce en una mayor eficiencia y calidad en la prestación de servi-

cios a la ciudadanía.

- Fortalecimiento de la vinculación Universidad-Estado: Se establece un canal formal y permanente de colaboración entre la academia y el sector público.
- Creación de comunidades de práctica: Las direcciones especializadas pueden fomentar la colaboración y el intercambio de experiencias entre funcionarios de diferentes instituciones.
- Desarrollo de liderazgo en el sector público: Los programas de formación pueden incluir módulos específicos para el desarrollo de habilidades de liderazgo y gestión.
- Mayor atracción y retención de talento: Un sistema de formación continua y oportunidades de desarrollo profesional pueden hacer más atractivo el empleo público.

## 5. Desafíos y consideraciones para la implementación

La implementación de este modelo no está exenta de desafíos y requiere una cuidadosa planificación y gestión:

- Resistencia al cambio: La creación de nuevas estructuras y la modificación de los procesos de formación existentes pueden generar resistencia dentro de las instituciones públicas.
- Selección y designación de los profesores universitarios: Es crucial establecer criterios claros y transparentes para la selección de los profesores líderes de las direcciones, garantizando su experticia y compromiso.
- Financiamiento sostenible: Se requiere la asignación de recursos financieros adecuados para el funcionamiento de las direcciones especializadas y la implementación de los programas de formación.
- Coordinación interinstitucional: Es necesario establecer mecanismos de coordinación entre las diferentes direcciones especializadas y con otras instancias de formación del sector público.
- Adaptación a la realidad venezolana: Los programas de formación deben considerar las particularidades del contexto político, económico y social venezolano.
- Evaluación rigurosa del impacto: Es fundamental establecer indicadores claros para medir la efectividad del modelo y realizar ajustes basados en la evidencia.
- Garantizar la autonomía académica: Si bien los profesores estarán integrados en la estructura gubernamental, es importante preservar su autonomía académica y libertad de cátedra.
- Incentivos para la participación: Se deben establecer incentivos para que los funcionarios participen activamente en los programas de formación.
- Marco legal y regulatorio: Puede ser necesario adaptar o crear un marco legal que respalde la creación y el funcionamiento de estas direcciones especializadas.

## 6. Líneas de acción para la implementación

Para la implementación exitosa de este modelo, se proponen las siguientes líneas de acción:

- Estudio de viabilidad y diseño detallado: Realizar un estudio exhaustivo para de-

terminar la viabilidad del modelo en el contexto venezolano y diseñar detalladamente la estructura, funciones y mecanismos de funcionamiento de las direcciones especializadas.

- Plan piloto: Implementar el modelo en un número limitado de instituciones públicas como plan piloto para evaluar su efectividad y realizar ajustes antes de una implementación a mayor escala.

- Marco legal y regulatorio: Promover la creación o adaptación de un marco legal que respalde la creación y el funcionamiento de las direcciones especializadas.

- Estrategia de comunicación y sensibilización: Desarrollar una estrategia de comunicación para informar y sensibilizar a los funcionarios públicos y a la sociedad en general sobre los beneficios del modelo.

- Proceso de selección transparente: Establecer un proceso de selección meritocrático y transparente para la designación de los profesores universitarios líderes de las direcciones.

- Asignación de recursos financieros: Garantizar la asignación de recursos financieros sostenibles para el funcionamiento de las direcciones y la implementación de los programas de formación.

- Desarrollo de capacidades para los formadores: Ofrecer formación especializada a los profesores universitarios en metodologías de enseñanza para adultos y en la comprensión del funcionamiento de la administración pública.

- Sistema de monitoreo y evaluación: Establecer un sistema robusto de monitoreo y evaluación para medir el impacto del modelo y realizar ajustes continuos.

- Fomento de la colaboración interinstitucional: Crear espacios y mecanismos para la colaboración y el intercambio de experiencias entre las diferentes direcciones especializadas.

- Incentivos para la participación de los funcionarios: Diseñar un sistema de incentivos que motive a los funcionarios a participar activamente en los programas de formación y a aplicar los conocimientos adquiridos.

## Conclusiones

La formación de funcionarios públicos venezolanos a través de direcciones especializadas lideradas por profesores universitarios representa una propuesta innovadora con el potencial de transformar la gestión pública en el país. Al integrar la experticia del ámbito académico con las necesidades prácticas de la administración, este modelo puede superar las limitaciones de los enfoques tradicionales de capacitación, ofreciendo una formación más pertinente, contextualizada y orientada al desarrollo de las competencias necesarias para un desempeño eficiente y eficaz.

Si bien la implementación de este modelo presenta desafíos significativos, las líneas de acción propuestas buscan mitigar estos riesgos y garantizar su éxito. La inversión en el capital humano del sector público, a través de este enfoque estratégico, puede generar beneficios tangibles en términos de mejora de la calidad de los servicios públicos, aumento de la eficiencia administrativa y fortalecimiento de la institucio-

nalidad democrática en Venezuela. La sinergia entre la academia y la administración pública, catalizada por estas direcciones especializadas, puede ser un motor fundamental para la modernización y el desarrollo del Estado venezolano en el siglo XXI.

Por tanto luego de varios estudios de investigación documental y de campo pueden mostrar que existe un giro avanzado en Latinoamérica y el mundo se determina que se debe priorizar la capacitación y formación científica de los funcionarios públicos con la finalidad no solo de cumplir lo dispuesto en sus instrumentos normativos si no de proyectar aún más el estado y su brazo ejecutor como lo es la administración pública logrando los máximos niveles de eficiencia y eficacia, estableciendo así una visión moderna, bajo un enfoque de profesionalización permanente en estudios de alto nivel y construyendo lo que la doctrina conoce hoy como la Gerencia Publica y tecnocrática académica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Becker, G (1964). Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education. University of Chicago Press.
- Camba, N y Pelekais, C. (2004) Régimen venezolano de la función pública y su incidencia en la Gerencia de los Recursos Humanos. Astro Data Ediciones.
- Chiavenato, I. (2009). Gestión del Talento Humano (3ra ed.). McGraw-Hill.
- De Pedro, A. (2004) Derecho de la Función Pública. Editorial Vadell Hermanos. Caracas, Venezuela.
- Garzón Castrillón, M. A. (2005). Niveles del aprendizaje organizacional. Centro Editorial Universidad del Rosario.