

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

GUÍA PRÁCTICA

SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL
FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO



¡ TODO LO QUE USTED
DEBE SABER ¡



GRUPODHAFRA

18

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

INTRODUCCIÓN



En el transcurso de los capítulos, se enfatiza en el factor humano como eje fundamental del engranaje institucional, presentando una tipología de los funcionarios públicos y la forma como su comportamiento incide en la productividad de las instituciones.

Se describe al burócrata en su "ambiente natural". Se reflexiona sobre la ética en el trabajo y los comportamientos corruptos, hasta insinuar una

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

posible metodología para incrementar la productividad de los funcionarios públicos. Finalmente se hace referencia a la motivación como factor determinante en el trabajo, presentando posibles alternativas para el mejoramiento en el desempeño, indicando los procesos de planificación como alternativas de cambio.

La Administración Pública requiere de funcionarios auténticos, capaces de entregar todo de sí en aras de servir a la sociedad; se necesita el concurso de todos para moldear al funcionario integral del siglo XXI. Es hora de avanzar hacia el futuro con la convicción de ofrecer mejores alternativas de cambio. Es el momento de huir de las conductas poco éticas y de las prácticas corruptas, de lograr la credibilidad y el respaldo de la ciudadanía. Se ha escrito mucho sobre función Pública, pero poco sobre el comportamiento laboral de los funcionarios públicos; por tal razón lo que aquí se procura es un esfuerzo por interiorizar en lo que estos son.

No hay que temer a los cuestionamientos, porque gracias a ellos podemos superar barreras que parecen insalvables; busquemos a través del análisis de los comportamientos individuales el sendero que conduzca al éxito. Que el siglo venidero sea la consagración del funcionario público y de las instituciones de las cuales hace parte. Acerquémonos al funcionario modelo con igualdad de condiciones frente a un mercado laboral cada vez más exigente. Es el momento de escuchar y ser escuchados, de ser partícipes del cambio.

Los funcionarios públicos a lo largo de los tiempos, han tenido cierto protagonismo en los cambios sociales, de tal manera que se trata de una semilla que ha permanecido ligada a las sociedades. Por lo tanto hay que lograr que florezca con el nombre de credibilidad.

Ser funcionario público implica tener vocación para servir de la mejor manera a una colectividad de la cual hace parte; es ser humilde, honesto y sincero; es desear el bien común sin mezquindades, desprovisto de egoísmos y resentimientos.

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

RASGOS DE LA PERSONALIDAD



Este capítulo pretende “encasillar” las actitudes y comportamientos individuales de los funcionarios públicos en **tipologías** que desde el punto de vista de la psicología moderna inciden en las organizaciones.

Se procura analizar el comportamiento de los funcionarios públicos desde el **punto de vista laboral**, mostrando como asumen ciertos roles en los puestos de trabajo, que los diferencia de las personas que laboran en el sector privado por la **finalidad y naturaleza** de las Instituciones. El propósito es hacer un esfuerzo por presentar algunas de las tipologías que identifican a los funcionarios públicos con sus labores, sin desconocer que también se puedan aplicar de alguna forma a las demás personas.

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

A lo largo de la historia los hombres han trabajado en grupo en labores como la caza, la pesca o la recolección de alimentos. El trabajo se realiza bajo la dirección de un jefe.

Las leyes de la evolución han ocasionado la creación y reproducción de las necesidades sociales. En todos los grupos se desarrolla una estratificación jerárquica. Las relaciones entre personalidad y mando han sido objeto de múltiples estudios, considerando que el factor determinante para elegir quien es **jefe** y quien **subordinado** se expresa en la competencia para realizar el trabajo. De tales categorías parte el análisis del presente capítulo.

Se denomina Jefe, a toda aquella persona que ocupe posiciones de mando como: Directores, Gerentes, Administradores, Jefes de División y de Grupo y demás personas que aunque no se mencionan aquí, tienen funciones de supervisión y control.

La Personalidad

La Administración Pública trata a sus servidores como entes administrativos porque son unidades funcionales, lo que conlleva a ignorar aspectos que tienen que ver con las relaciones sociales y de la personalidad". Casi siempre las disposiciones administrativas suponen que cada individuo determina racionalmente su conducta mediante el cálculo utilitarista de sus propias conveniencias"¹.

En el trabajo, la conducta humana está condicionada por la personalidad.

Hay **comportamientos positivos**, pero también **negativos** que surgen de la interacción de las personas en las relaciones de trabajo. Conductas que reflejan admiración, respeto, simpatía, confianza, amistad, sinceridad, lealtad, como también aquellas de rechazo, indiferencia, desconfianza, sentimientos de egoísmo, o envidias, generadas por diferencias salariales o posición de cargos; situaciones que están influenciadas por las relaciones en el seno de las familias.

"Al discutir la compenetración entre la Administración pública y la cultura advertimos como el estilo de vida de cada pueblo determina las

¹ Muñoz Amato, Pedro. Introducción a la Administración Pública. Relaciones Humanas y Administración de Personal. 1954, p. 19.

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

actuaciones de sus administradores en el Gobierno. El ambiente cultural condiciona las actitudes- de paternalismo, autoritarismo, puntualidad(...) el ritmo en las operaciones, la diferenciación jerárquica, las ambiciones, la importancia relativa del ocio y el trabajo, la consideración para con los demás, el individualismo, la sociabilidad, la potencia de los incentivos económicos, los conceptos de prestigio, el simbolismo emocional, en fin todas las fases de las relaciones humanas en el trabajo”².

Situaciones que Generan Conflictos

Los conflictos, según la enciclopedia Larousse, son una oposición de intereses entre dos o más partes, cuya solución se puede buscar mediante medios violentos, bien a través de negociaciones o bien por la apelación a una tercera persona.

Los conflictos son inevitables en las organizaciones y por tal razón no se pueden suprimir, lo importante es procurar reducirlos al máximo, generando un ambiente de tolerancia; pueden ser de diversa índole, pero los que realmente interesa analizar en este capítulo son los individuales, los cuales se pueden clasificar en **jerárquicos y personales**. Los jerárquicos ponen en juego relaciones del subordinado o del superior y los personales atañen a los individuos, a su forma de ser de actuar de hablar o decidir³.

En todo conflicto hay un **instigador**, una **víctima** y un **defensor**, no siempre estallan abiertamente afectando las relaciones personales y laborales.

La administración Pública no impone los conflictos de intereses que se presentan en la empresa privada, cuya finalidad es el lucro. Las instituciones del Estado pertenecen a toda la comunidad y es en ellas donde hacen mayor presencia los privilegios, las represiones y los antagonismos.

A la empresa pública convergen toda clase de personas, desde los que jamás han laborado y se hacen allí, hasta los que ingresan con experiencia. Muchos pugnan por el poder que nunca han tenido, otros

² Ibid, p. 30.

³ Chalvin D., Eyssette F. Como Resolver los Pequeños Conflictos en el Trabajo. 1992, p.12.

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

procuran pasar inadvertidos y la mayoría busca la estabilidad. La Administración Pública se convierte en un híbrido de personas y personalidades, allí no solo se despliegan impulsos de autoexpresión y necesidades de reconocimiento, sino que se gestan altos ideales de superación y de capacidad creadora.

Otros ingredientes que se encuentran en la Administración Pública son la falta de una adecuada comunicación, la carencia de actitudes tolerantes y de moderación de la autoridad, posiciones de no incrementar la eficiencia manteniendo el mínimo de cumplimiento, desarrollar tareas a medias o dejar las cosas para después.

Todo esto conduce a preguntar. ¿Cuál debe ser la actitud que deben tener los jefes y los subalternos para hacer más agradable y eficiente el trabajo en las entidades públicas?.

Para ello se presenta en el transcurso de este capítulo una serie de tipologías que identifican y globalizan los comportamientos de los protagonistas de la administración pública sugiriendo algunas soluciones de cambio.

Métodos para analizar la Personalidad

La Morfopsicología

Es el conocimiento del carácter por los rasgos del rostro y de la mano. Se trata de el paso de un arte empírico a una ciencia de observación. La Morfopsicología data de la antigüedad practicada por los Hindúes Chinos y griegos.

Aristóteles en su **Gran Tratado** señala: "El carácter no es independiente de la constitución física. Está condicionado por el estado de nuestro cuerpo, como por otro lado, el cuerpo está influenciado por las emociones del alma. Los que conocen bien a los animales juzgan también su carácter por su apariencia física ⁴.

⁴ Pélicier, Ives. Enciclopedia de la Psicología. Campo, Historia y Método de la Psicología. tomo I, 1977-1978, p. 467.

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

La unidad del organismo se objetiviza mediante relación estrecha entre la morfología, la fisiología y la psicología. El conocimiento de las relaciones entre los rasgos de la cara y de el carácter, ha sido considerado como un arte que se fundamenta en la intuición del observador.

La vida obedece a un doble movimiento: un movimiento de dilatación y otro de conservación; lo que permite analizar la personalidad de cualquier ser humano.

Según este método⁵ :

La Dilatación-Expansión. Se caracteriza por su adaptabilidad al medio, una exteriorización de las tendencias intuitivas y afectivas, sociabilidad, humor alegre, necesidad de estar en grupos, inteligencia adaptada a lo útil y dirigida a realizaciones prácticas.

La Conservación-Retraimiento. Se manifiesta de manera opuesta, con una adaptación electiva a un medio privilegiado. Al ser el retraimiento un proceso de defensa, actúa solamente en un medio que no le conviene.

Mientras que el individuo expansivo es amigo de todo el mundo, dispersa su actividad en todas direcciones, reacciona de manera impulsiva, es decidido y tiene una inteligencia sensorial de contacto inmediato, el retraído tiene solo amigos de elección y si no los tiene prefiere la soledad, se concentra y solo es activo en algunas direcciones, no se resuelve sino una vez haya reflexionado, no confía en sus impresiones sensoriales y es mas idealista reemplazando la realidad por abstracciones, desconfía de sus sentidos y su razón.

El Individuo Expansivo. Se caracteriza por tener una contextura gruesa, piel coloreada y caliente, cara ancha y redonda, boca grande, nariz respingada, ojos grandes y expresión sonriente, con facilidad y abundancia de intercambios.

El Individuo Retraído. Es de naturaleza delgada, miembros cortos, piel seca y fría y de tinte pálido. El rostro es alargado, estrecho y huesudo, es parsimonioso, selectivo en los intercambios, boca pequeña, nariz estrecha y huesuda, ojos hundidos, de rostro hermético y poco comunicativo.

⁵ Ibid, p. 470.

GUÍA PRÁCTICA SOBRE LA CARACTERIZACIÓN DEL FUNCIONARIO PÚBLICO CORRUPTO

El Expansivo-Retraído. Es un intermedio de los dos anteriores, el rostro es rectangular, ojos grandes ligeramente hundidos. Se abre o cierra según la situación.

La Morfopsicología de la Mano

Órgano del tacto y de la presión, que tiene en el ser humano un papel preponderante que lo relaciona con la vida psíquica, siendo más reveladora que el rostro de los valores de la personalidad, porque se trata de la expresión directa de la naturaleza⁶.

Por medio de la mano se establece un contacto afectivo con otras personas. Con tan solo un apretón de manos se pueden percibir sensaciones de cordialidad, lo que se aprecia en aquellas manos calientes y envolventes o como contrapartida aquel apretón de una mano fría y distante de alguien que se niega a establecer una relación afectiva.

La personalidad se clasifica de acuerdo con cuatro temperamentos:

El linfático, el sanguíneo, el bilioso y el nervioso⁷.

El Linfático. Es un expansivo asténico (decaimiento), de mano con textura blanda, pulgar corto y demás dedos amocillados, piel blanca y líneas sin color. Su tacto es húmedo y frío es decir que su receptividad es pasiva, asimila sin elección como en los bebés, falta de dinamismo, pobreza en los impulsos afectivos y tendencia a la evasión, es un soñador.

El Sanguíneo. Expansivo, de mano corta, redonda, suave sin ser blanda, palma musculosa, dedos romos, al contacto es caliente y ligeramente húmeda, es receptivo, inspira dulzura, facilidad de aceptación, dinamismo afectivo y de una inteligencia pragmática.

El Bilioso. Es retraído, su mano es larga, rectangular, firme, sólida, la palma es cóncava, los dedos nudosos y alargados, caliente y seca, más activo que receptivo, fuertes pasiones, cierto fanatismo doctrinal, terco y de inteligencia más lógica que intuitiva.

⁶ Ibid, p. 475.

⁷ Ibid, p. 477.

Gracias por visitar este Libro Electrónico

Puedes leer la versión completa de este libro electrónico en diferentes formatos:

- HTML(Gratis / Disponible a todos los usuarios)
- PDF / TXT(Disponible a miembros V.I.P. Los miembros con una membresía básica pueden acceder hasta 5 libros electrónicos en formato PDF/TXT durante el mes.)
- Epub y Mobipocket (Exclusivos para miembros V.I.P.)

Para descargar este libro completo, tan solo seleccione el formato deseado, abajo:

