APORTES DE LAS CIENCIAS GERENCIALES EN LA GOBERNANZA Y GESTIÓN PÚBLICA DEL ESTADO VENEZOLANO

AUTORA. VILMA PEROZO RIVERO

RESUMEN

El presente artículo tiene como objetivo principal exponer la importancia que tiene la aplicación de los contenidos transdisciplinarios de las ciencias gerenciales en la gobernanza y gestión pública del Estado Venezolano, reflejando así las diferentes alternativas que deben implementarse para solventar la crisis económica y social que afecta al país en los actuales momentos. Para ello, se revisaron los constructos teóricos de los autores Tamayo (1997), Reyes (2012), Ibáñez y Castillo (2010), Morín (2005), Drucker (1999), Peters y Pierre (2005), Moyado (2006), Lara, Rodríguez y Del (2016), entre otros.

Esta revisión teórica vislumbra la gerencia como una alternativa para establecer los cambios necesarios que contribuyan a la gestión efectiva de las organizaciones en concordancia con el contexto y las exigencias del entorno. Asimismo se tiene que estos puestos gerenciales deben ser ejercidos por profesionales con competencias en el área que les permitan dirigir adecuadamente los recursos disponibles; así como la debida articulación de políticas, objetivos, planes y proyectos establecidos por el gobierno nacional para el desarrollo económico y social del país.

Es por ello, que debido a la globalización y cambios tecnológicos a nivel mundial, los modelos gerenciales autoritarios y autosuficientes han sido desplazados por modelos de gerencia compartida y participativa, donde la confianza representa un activo productivo de la organización, desplegándose capacidades de iniciativas, desempeño, mutualidad y

reciprocidad; donde la gerencia se ejerce desde el centro de la organización y no en la cúspide.

Para lograr el desarrollo socio-productivo de las organizaciones públicas y privadas en Venezuela, se hace necesario que el gobierno nacional a través de las universidades sea garante del conocimiento teórico-práctico de la gerencia tanto a nivel de pregrado como postgrado, garantizando así la formación de profesionales que son protagonistas en la gobernanza y en la implementación de las políticas públicas.

Palabras claves: Gerencia, gobernanza, gestión pública, organizaciones, cargos gerenciales.

CONTRIBUTIONS OF THE MANAGEMENT SCIENCES IN THE GOVERNANCE AND PUBLIC MANAGEMENT OF THE VENEZUELAN STATE

ABSTRACT

The main objective of this article is to explain the importance of applying the transdisciplinary contents of the management sciences in the governance and public management of the Venezuelan State, reflecting the different alternatives that must be implemented to solve the economic and social crisis that affects the country at the present time. For this, the theoretical constructs of the authors Tamayo (1997), Reyes (2012), Ibáñez and Castillo (2010), Morín (2005), Drucker (1999), Peters and Pierre (2005), Moyado (2006), were reviewed. Lara, Rodríguez and Del (2016), among others.

This theoretical review envisages management as an alternative to establish the necessary changes that contribute to the effective management of organizations in accordance with the context and the demands of the environment. It also has that these management positions must be exercised by professionals with competencies in the area that

allow them to adequately manage the available resources; as well as the proper articulation of policies, objectives, plans and projects established by the national government for the economic and social development of the country.

That is why, due to globalization and technological changes worldwide, authoritarian and self-sufficient managerial models have been displaced by models of shared and participative management, where trust represents a productive asset of the organization, deploying capabilities of initiatives, performance , mutuality and reciprocity; where management is exercised from the center of the organization and not at the top.

In order to achieve the socio-productive development of public and private organizations in Venezuela, it is necessary that the national government, through the universities, be the guarantor of the theoretical-practical knowledge of management both at undergraduate and postgraduate levels, thus guaranteeing training of professionals who are protagonists in governance and in the implementation of public policies.

Keywords: Management, governance, public management, organizations, management positions.

INTRODUCCIÓN

La gobernanza en el Estado Venezolano actualmente se ha visto afectada por una crisis de gobernabilidad, producida quizás por falta de la disponibilidad o malversación de los recursos otorgados a las organizaciones públicas y privadas para la solución de los problemas o necesidades básicas de la sociedad; donde no se han dado respuestas oportunas para mermar esta problemática. Aunado a la incapacidad de garantizar la seguridad jurídica, social, alimentaria, política y económica a la población; en cuanto a la atención primaria de salud, improductividad de los sectores de la economía, generar empleos entre otros. Prevaleciendo en la mayoría de estas organizaciones la burocracia improductiva y los vicios cobijados del sistema gubernamental.

Son diversas las expectativas de desarrollo que el gobierno nacional ha propuesto a través de la preparación de un plan de desarrollo económico y social de la nación, como lo es el Plan de la Patria (2013-2019), el cual contempla cinco objetivos históricos que se establecen en una prospectiva a largo plazo, como lo son:

I. Defender, expandir y consolidar el bien más preciado que hemos reconquistado después de 200 años: la independencia nacional.

II. Continuar construyendo el socialismo bolivariano del siglo XXI, en Venezuela, como alternativa al sistema destructivo y salvaje del capitalismo y con ello asegurar mayor suma de seguridad social, mayor suma de estabilidad política y la mayor suma de felicidad para nuestro pueblo.

III. Convertir a Venezuela en un país potencia en lo social, lo económico y lo político dentro de la gran potencia naciente de américa latina y el caribe, que garanticen la conformación de

una zona de paz en nuestra américa.

IV. Contribuir al desarrollo de una nueva geopolítica internacional en la cual tome cuerpo un mundo multicéntrico y pluripolar que permita lograr el equilibrio del universo y garantizar la paz planetaria.

V. Preservar la vida en el planeta y salvar a la especie humana.

cuya finalidad es obtener la plena satisfacción de las necesidades básicas de la población venezolana, tales como la alimentación, la electricidad, el agua, la vivienda, el transporte público, la seguridad, la salud, la educación, el avance tecnológico, la sana recreación y el trabajo digno.

No obstante, la hiperinflación que flagela al país actualmente, no ha permitido la ejecución de estos cinco objetivos históricos, por el contrario, la población no puede satisfacer sus necesidades básicas debido a que ve pulverizado su salario básico, sin la capacidad económica para cubrir la canasta básica y los servicios educacionales, de salud, entre otros. Además, prevalece la escasez apremiante de los artículos de primera necesidad, el cual mantiene a los venezolanos en constantes colas para su obtención, así como en la búsqueda diaria de estos productos; minimizando su entrega cabal al ejercicio de su faena laboral diaria, así como a la motivación para realizar sus funciones.

Es por ello, que esta investigación tiene como finalidad exponer las razones básicas que establecen las ciencias gerenciales para la gestión efectiva de las organizaciones en pro del desarrollo del país, de acuerdo a su sistema de gobernanza y a las políticas públicas que establece el gobierno para la ejecución de las políticas públicas en Venezuela. Asimismo, se presenta un enfoque

de las ciencias gerenciales en el marco de la gobernanza o la gestión pública, así como la evolución de los estilos gerenciales en Venezuela, seguido de la concepción de la gobernanza y los aportes de las ciencias gerenciales en el contexto venezolano.

Perspectivas de las Ciencias Gerenciales

La epistemología de la gerencia dentro de las organizaciones va estrechamente relacionada con la ciencia o parte de la ciencia encargada de la teoría del conocimiento, que según Tamayo (1997):

La adquisición de dicho conocimiento se fundamenta en vivencias otorgadas por el mundo vital en la cotidianidad del sujeto, transformando o comprendiendo su entorno por la vía de métodos experimentales o hermenéuticos en el deseo o necesidad de explicar fenómenos en sus causas y en sus esencias.

Es por ello, que al relacionar la epistemología con la génesis de los conocimientos científicos que orienten la gerencia dentro de las organizaciones, se conocen los diferentes alcances que tiene este tipo de conocimiento en todas las instituciones de una sociedad.

Por su parte, Reyes (2012), establece que la necesidad de perfección al trabajo realizado y el auge de la competitividad de la época, dieron origen al surgimiento de las teorías administrativas a comienzo del siglo XX, donde los ingenieros Frederick Winslow Taylor y Henri Fayol, desarrollan los trabajos pioneros sobre el enfoque clásico de la administración. Taylor desarrolló la llamada teoría de la escuela de la administración científica, escuela centrada en aumentar la eficiencia de la industria a través inicialmente de la racionalización del trabajo del obrero. Y Henri Fayol, desarrolló la llamada teoría clásica de la administración la cual se ocupa

del aumento de la eficacia en la empresa a través de su organización y de aplicación de principios científicos de la administración.

Justamente, la teoría clásica hacía énfasis en la estructura, mientras que la administración científica hacia énfasis en las tareas. Ambas teorías lo que indagaban era el aumento de la productividad mediante el aumento de la eficacia. Es así como, estas teorías mantenían un sistema rígido y mecanicista que si bien ofrecieron aportes importantes dentro de la administración y sus postulados dominaron y dominan a las ciencias gerenciales, no hacían énfasis en lo humano, es decir, que el carácter humanístico no fue tomado en cuenta para la formulación de estas teorías.

A partir del surgimiento de estas dos teorías, se generaron una serie de hipótesis que dieron paso al enfoque humanístico de la administración, donde los aspectos técnicos y formales pasan a un segundo plano para enfocarse en los aspectos psicológicos y sociológicos del hombre, de las cuales se puede citar la teoría de la relaciones humanas de Elton Mayo, las teorías de la motivación humana; entre otras. También surgieron nuevas escuelas cada una con un enfoque filosófico y teórico donde el elemento primordial era el hombre dentro de las organizaciones.

Es a partir del surgimiento de estas teorías y de sus principios científicos que la gerencia es considerada como una ciencia gerencial. Según, Hernández (2012:54) la gerencia es ciencia y arte y se puede definir como "el proceso de diseñar y mantener un ambiente en el que las personas, trabajando conjuntamente en grupos, alcancen con eficiencia objetivos seleccionados" al estudiar esta disciplina resulta conveniente dividirla en cuatro

funciones: planear, organizar, dirigir y controlar.

La gerencia, es una ciencia, que comprende un conjunto de conocimientos precisos, obtenidos a través de un método de investigación sistemático que permite establecer una relación causa-efecto. Su objeto es lograr la formulación de conceptos, principios y teorías que permitan establecer la referencias que estos (conceptos, principios, y teorías generales) hacen sobre la realidad empírica.

Igualmente Ibáñez y Castillo (2010), definen las ciencias gerenciales como:

Un conjunto de conocimientos transdiciplinarios apoyándose en otras ciencias, artes, disciplinas, no excluyentes, como se observa en los orígenes con las contribuciones de Smith (Economía), Taylor y Fayol (Ingeniería), Weber (Sociología) y otros, que convergen de manera interdisciplinaria, multidisciplinaria de diferentes racionalidades. (p. 61-62)

Por esta razón, la formación de las ciencias gerenciales tiene como base diferentes ciencias y disciplinas, que le permiten tener un amplio carácter científico, que no se limita al objeto de la economía y de la administración; y que se apoya en todos los conocimientos obtenidos en su recorrido histórico, que de acuerdo a lo establecido por Morín (2005) va de la mano con la definición del pensamiento complejo:

El pensamiento complejo no rechaza, de ninguna manera, a la claridad, el orden, el determinismo. Pero los sabe insuficientes, sabe que no podemos programar el descubrimiento, el conocimiento, ni la acción…lo que el pensamiento complejo puede hacer, es darle a cada uno una señal, una ayuda memoria, que le recuerde: 'No olvides que la realidad es cambiante, no olvides

que lo nuevo puede surgir y, de todos modos, va a surgir". (p. 117-118)

En realidad, las ciencias gerenciales nacen de la ruptura epistemológica que implica el pensar diferente, originando un cambio de enfoque donde se analice y comprenda el entorno en el cual se desenvuelve, con la finalidad de mejorar la toma de decisiones y la prospectiva de las organizaciones para el futuro a corto, mediano y largo plazo.

Asimismo, Drucker (1999, p.5) alega que la definición de la gerencia abarca todos los métodos de la historia de la humanidad: "el universo social no tiene leyes naturales de este tipo, y por tanto está sujeto a cambios continuos, es decir, las suposiciones que ayer eran válidas pueden resultar nulas e incluso erróneas en un tiempo muy corto". Cabe considerar que, "la gerencia es el órgano específico y distintivo de toda organización", el cual sirve como punto de partida para establecer los cambios necesarios para lograr el funcionamiento adecuado de las organizaciones, cónsono a las exigencias de la realidad y los principios de la gerencia moderna.

Pretensiones de las Ciencias Gerenciales en el marco de la Gobernanza o Gestión Pública

Debido a la ineficiencia que en muchos casos ha presentado el Sistema Administrativo Público o la Gestión Pública, se hace necesario que los puestos gerenciales en las instituciones gubernamentales sean ejercidos por profesionales en la rama de la Administración Pública, que garanticen la articulación de la gestión administrativa con el cumplimiento de las obligaciones legales. Es por ello, que Bolaños (2010), expresa lo siguiente:

La Administración Pública debe su accionar a la buena gestión que logren realizar todos los funcionarios que la componen, desde aquellos que se ubican en

los puestos más operativos, hasta los que constituyen los cuadros gerenciales, que ostentan la responsabilidad por articular las acciones estratégicas necesarias para que las instituciones públicas basen su gestión según los principios de legalidad, eficiencia, eficacia y transparencia. No obstante, se vislumbran profundas carencias por parte de quienes constituyen dichos cuadros gerenciales, en gran parte por su falta de formación para la adecuada dirección pública, así como por la designación a dedo de quienes ocupan los cargos gerenciales. (p.143)

Resulta claro, que el autor mencionado considera que los factores presentes en los gobiernos, tales como nepotismo, amiguismo político, compromisos electorales, encubiertos bajo una facultad legal (discrecionalidad legal para el nombramiento de jerarcas públicos), se convierten en ancla para que dicho sistema no logre mejores resultados conforme a sus objetivos y funciones establecidos por ley; por lo que se hace imprescindible la capacidad de dirección gerencial que permita a las instituciones públicas articular todo un sistema de gestión administrativa encauzado hacia el cumplimiento de sus obligaciones legales.

Así pues, Meoño (2001) se refiere a un sistema gerencial de las instituciones públicas como aquel que:

Está constituido por todas las jefaturas subordinadas a las de nombramiento esencialmente político. En el caso de los entes descentralizados, va desde las gerencias y subgerencias hasta jefaturas de secciones y unidades, pasando por divisiones o direcciones y departamentos. En el caso de los Ministerios, la figura del Viceministro proyectada como colaboradores de confianza de nombramiento político del Ministro, son también

los funcionarios superiores responsables de la dirección técnico administrativa del Ministerio, y deben cumplir un papel y tareas eminentemente técnicas, que orienten en forma eficaz la gestión institucional, al igual que Gerentes y Subgerentes lo hacen en los entes autónomos. (p.71)

Dentro de esta perspectiva, Bolaños (2010) insiste en explicar que el Sistema de Cuadros Gerenciales Públicos no puede estar bajo la responsabilidad de individuos que no posean las competencias que les permitan dirigir adecuadamente los recursos que tienen a su cargo, por cuanto son los principales responsables de articular y dirigir la serie de políticas, objetivos, planes, proyectos y acciones que buscan desarrollar los dirigentes políticos; tomando en cuenta que en los procesos políticos se formulan las normas más generales y fundamentales, las directivas básicas y de mayor amplitud, así como las decisiones principales.

En efecto, algunos académicos y organismos internacionales consideraron la necesidad de modernizar el engranaje burocrático de la Administración Pública para contrarrestar estas irregularidades, a partir de los cambios procreados por las empresas privadas. Tomando en cuenta lo establecido por el Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo (CLAD, 1998):

La Reforma Gerencial tiene como fundamento la profesionalización de la burocracia que ejerce funciones en el núcleo de actividades centrales del Estado, por lo que presupone el aspecto meritocrático propio del modelo weberiano. Esta propuesta es que, ante todo, se constituya un núcleo estratégico en el seno del aparato estatal, capaz de formular políticas públicas y de ejercer actividades de regulación y de

control del suministro de servicios públicos. En este sector del Estado es fundamental la existencia de funcionarios públicos calificados, protegidos de las interferencias políticas, bien remunerados y motivados. Esto es una condición sine qua non para la implantación del modelo gerencial. (p.11)

Siendo estos requisitos una condición sine qua non para la implantación del modelo gerencial propuesto por el CLAD, porque la falta de experiencia, formación y capacitación en materia de administración pública y técnicas gerenciales con apego a la realidad política, social, cultural y económica, inciden negativamente en el desempeño de quienes ocupan cargos de dirección dentro del Estado.

De allí, radica la importancia de la implementación de las Ciencias Gerenciales en el marco de la gestión pública, que siguiendo a lo que dice Iturbe (2007):

Los distintos roles que desempeña el funcionario público son muy diferentes a los de un gerente del sector privado, aunque en las responsabilidades de los mismos se encuentran áreas perfectamente diferenciadas. Para poder cumplir con los diferentes papeles que tiene asignado el gerente público de alto nivel, debe estar dotado de las herramientas y conocer las técnicas necesarias, que deben estar presentes en un gerente, para que puedan ser más efectivo y al ampliarlas pueda asegurar aquello que permita el máximo beneficio a la comunidad con el menor gasto posible. (p.10)

De lo anterior, se puede inferir, que las Ciencias Gerenciales aportan a la administración pública profesionales altamente competitivos, con herramientas metodológicas y jurídicas que contribuyen a la solución de problemas socioeconómicos del país, propiciando procesos de

transformación y optimización de las instituciones públicas.

Evolución de los estilos gerenciales

Las funciones gerenciales, asimiladas a la conducción, dirección y liderazgo, datan de mucho tiempo atrás, con las impresiones que cada espacio temporal y situaciones de contexto han definido perfiles a través del tiempo. Tal y como lo expresa Larocca (2009):

La gerencia está conformada por un conjunto de saberes con particularidades propias de su especificidad; la cual surge de procesos interactivos que permiten flexibilidad y cambio, adaptación circunstancial, considerando a la institución gerencial como un proceso de construcción de capacidades a medida de la organización, adecuada a cada tiempo, a las circunstancias particulares de su funcionamiento y al perfil del responsable de ejercerla: el Gerente

Debido a esta expresión, se tiene que los estilos gerenciales dependen de los sistemas sociales, la cultura, el modelo de país y los procesos de desarrollo de los recursos humanos a través de la institucionalidad de la educación. Por lo que la construcción del conocimiento acerca de las organizaciones y su funcionamiento ha generado, según Larocca (2009), saberes de toda índole necesarios e imprescindibles para que los mismos satisfagan, cumplan, y den respuesta a los fines para los cuales fueron creados, y dentro de ello, la gerencia tiene una particular participación en función de sus formas, estilos, comportamientos y resultados.

Asimismo, dentro del paisaje histórico de la gerencia, según lo expresado por Larocca (2009), se tiene que los estilos gerenciales se han asumido desde finales del siglo XIX (1880) con el comienzo del auge de la Escuela Clásica en

Administración, concordante con la evolución de la industria del ferrocarril, donde se requirieron procesos de organización y coordinación del trabajo y que se han ido adaptando a las necesidades de las épocas, así como a los acontecimientos políticos, económicos y sociales que se producen en el mundo científico y técnico.

De acuerdo a los estudios emanados por Larocca (2009), se tiene que en la primera parte del siglo XX y sus acontecimientos (Primera Guerra Mundial, Revolución Rusa, Crisis del año 30, Segunda Guerra Mundial) se transformaron los conceptos sustantivos y la naturaleza gerencial a la visión fayolista, mecanicista, donde la previsión, el mando, la coordinación y el control de la información por parte del gerente se realizaba en un espacio cerrado definiendo la dualidad de la existencia (absurda) de que había gente para pensar y gente para hacer.

En la segunda parte del siglo XX, la gerencia es inducida a la revolución tecnológica, la era de la información y la sociedad del conocimiento, donde se coloca a la sociedad contemporánea en una situación bipolar en el sentido de enfrentamiento entre la riqueza y la pobreza, el centro y la periferia, la inclusión y la exclusión, la pertenencia y la falta de acceso, el desarrollo y el subdesarrollo extremo. Por lo que resulta realmente estratégico, gerenciar procesos de reestructuración, de catástrofe, de crisis, dentro del cambio permanente, donde se requiere de conocimientos de complejidad, globalidad, tecnología, riesgos e incertidumbre y análisis de escenarios.

Todos estos conocimientos conllevan a la actividad gerencial a un gran desafío, que requiere de profundos procesos de formación continuos y sensibles a las necesidades históricas que demandan los tiempos presentes.

Donde se aproveche al máximo el avance de la tecnología conjuntamente con los valores, ética, solidaridad y el trabajo cooperativo; lográndose un trabajo armonioso entre grupos y actores heterogéneos.

Larocca (2009) es muy explícito al afirmar que la gerencia deberá actuar sobre escenarios inéditos y para ello es necesario una generación de "pensadores gerenciales" de avanzada, pues este mundo es un "mundo de entrometidos", donde hay que lidiar con una multiplicidad de actores internos y externos, personas, organizaciones e instituciones; la mirada debe sobrevolar la superficie, elevar la altura, asimilarse al cóndor, aplicando saberes flexibles y adaptativos, imaginando situaciones límite, asumiendo coraje y audacia, aplicando inteligencia y capacidades de liderazgo que logren hacer converger hacia una idea fuerza las energías organizacionales.

Es por ello, que la gerencia tradicional se ha quedado sin respuestas para estas situaciones. El modelo de gerencia que prevaleció en el siglo XX, ya no produce los resultados acordes a los tiempos que se viven; porque los modelos gerenciales cerrados, autoritarios, autosuficientes; tienden a desaparecer y ser reemplazados por gerencia compartida, participativa, peregrina, colocada en el centro de la organización y no en la cúspide; ya que en las organizaciones donde predomina el modelo de gestión que descansa en la autoridad formal del jefe, las sanciones y el control, los trabajadores del conocimiento no logran rendir adecuadamente.

Mientras que la gerencia basada en la confianza representa un activo productivo de la organización, la cual forma parte de una de las estrategias generadores clave para el funcionamiento de la misma, desplegando capacidades de

iniciativa y desempeño, mutualidad y reciprocidad; porque los rasgos de los empleados que confían en sus gerentes aumenta el esfuerzo constante en su labor, así como el sentido de pertenencia con la organización.

Dentro de esta evolución de los estilos gerenciales se tiene la Gerencia Contemporánea, donde las capacidades de liderazgo constituyen un rasgo distintivo del perfil gerencial, dónde se requieren una serie de actitudes que pueden ser aprendidas, tales como optimismo, coraje para controlar o superar las adversidades, trabajar en equipo, mantener buena relación con las demás personas, privilegiando el contacto directo con ellos, compartiendo opiniones y apoyando decisiones, innovador, elaborador de escenarios prospectivos, motivador y alentador, lograr el sentido de pertenencia de los trabajadores con las organizaciones.

Asimismo se tiene la Gerencia Pública, a la que Larocca (2009) se refiere como:

El espacio organizativo del sector público, administración pública, administración de gobierno, administración del Estado, la administración de las instituciones del Estado (nacional, provincial y municipal), de Reformas del Estado, reforma de la administración pública; con la finalidad de lograr que el funcionamiento del aparato público sirva eficientemente a las demandas ciudadanas. Por lo tanto, se identifican la responsabilidad, roles y perfil de los que en general tienen bajo su área de atribuciones el manejo de las políticas públicas y el presupuesto público, es decir el dinero de todos los ciudadanos tributado bajo el régimen fiscal. (p.13)

Con respecto a la Gerencia Pública se tiene que su eficiencia se logra con la aplicación de

diversos métodos y estrategias gerenciales que permitan evolucionar en los programas de modernización administrativa, con la finalidad de satisfacer las necesidades crecientes de la población en cuanto a seguridad, salud, educación, entre otros; para lo cual se requiere un gerente humanista capaz de manejar las interrelaciones entre el sector público, privado y la sociedad civil.

Según Duque (2006), el gerente público es "capaz, a través de su actuación de alcanzar altos niveles de eficiencia y productividad por parte del funcionamiento del Estado", por lo tanto, le adjudica cinco (5) funciones fundamentales: planificación, organización, manejo de recursos humanos, dirección y control.

Parafraseando a Duque (2006) se tiene que a través de la planificación se establece un plan que debe ser conocido por los trabajadores, porque les permite alcanzar objetivos, metas y resultados propuestos. Asimismo la organización requiere de la implementación de un organigrama, donde se establece la jerarquía de la organización con una estructura de orden, autoridad y coordinación; así como del manual de descripción de cargos, donde cada trabajador conozca el alcance de sus responsabilidades.

Con respecto al manejo de recursos humanos, se tiene como eje fundamental el proceso de reclutamiento y selección de personal que garantice la contratación de personas calificadas y que puedan desempeñar en forma adecuada las funciones y tareas del cargo. Con la dirección, la cual representa una de las funciones más importantes del gerente, se tiene la responsabilidad directa de poner en marcha los planes y programas propuestos en las fases anteriores y finalmente, el control, que se refiere a la supervisión de

todas las actividades diarias y la implementación cotidiana de planes y programas; y a través de parámetros de evaluación medir la eficiencia de las estrategias utilizadas para la obtención de los resultados esperados.

Estas cinco funciones deben seguir el orden en el cual fueron descritos, y que conforman el sistema gerencial de la gerencia pública. La manera en la cual se desarrolle cada función afectará el desempeño de las otras y viceversa, pues se encuentran sinérgicamente relacionadas, con una secuencia lógica y secuencial en su implementación.

Con planes, estructuras y procedimientos, racionalmente preparados, la función gerencial se simplifica enormemente, ya que la organización tiene claros los objetivos y metas, además los resultados que se esperan de la gestión son conocidos por todos. El Gerente Público puede, con mayor facilidad, socializar a su fuerza de trabajo en la cultura, valores y prácticas administrativas, que la organización estima deseables (cultura y ética organizacional). La organización, es así, viable y tiene futuro. (Duque, 2006).

Dentro de esta evolución gerencial también se cuenta con la Gerencia Social, la cual define Larocca (2009) como:

Aquella que emerge como el instrumento de desarrollo del capital social en el sentido que permite potenciar y movilizar la dinámica necesaria para producir resultados transformadores en la dimensión social. Requiere de perfiles muy precisos para ser ejercida con eficiencia, es capaz de producir un salto cualitativo importante en la gestión pública articulada con la gestión privada sean estas empresas u organizaciones no gubernamentales inclinadas en sus objetivos a contribuir con la gestión e implementación de políticas tendientes a superar

situaciones extremas y críticas. (p.18)

En consecuencia, la gerencia social se perfila bajo complejidad e incertidumbre, donde intervienen actores muy diferenciados (población, instituciones diversas, recursos no tradicionales, entre otros), y la rentabilidad de la gerencia social es intangible y más difícil de medir. Dado que, su naturaleza es descentralizada, debido a que su eficiencia y eficacia es medida por la participación efectiva de la población asistida, en cuanto a sus necesidades económicas, educacionales, culturales, emocionales, históricas, de salud, de seguridad, entre otros; razón que la hace atípica las metodologías de planificación tradicional, ya que las situaciones o condiciones cambian permanentemente y las soluciones también.

Es decir, la Gerencia Social extiende su radio de acción sobre tres componentes de la sociedad, como lo son el sector público, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales (ONGs); los cuales deben manejarse bajo una visión de empresa sustentable, cuyas acciones deben realizarse hacia la mejora continua de las necesidades de sus ciudadanos, por lo que su rol no puede limitarse a la obtención de resultados económicos, debe ser holístico e integrador.

Esta Gerencia Social y sus elementos asociados como la empresa social y la responsabilidad social empresarial deben ser elementos fundamentales en la formación del gerente moderno, donde se fomente el desarrollo de su sensibilidad social y liderazgo basado en ello; y es esta actitud la que le permitirá a las organizaciones asentar sus valores, visión y misión en los tres ejes de responsabilidad y compromiso, como lo son: la responsabilidad

económica, responsabilidad social y responsabilidad ambiental. Así pues, todo aquel que cumpla funciones de gerente debe tener un profundo grado de compromiso con la sociedad, y en el ámbito donde se desenvuelve que puede ser público, privado o social; ya que las capacidades técnicas y administrativas que debe ejecutar son cónsonos con el grado de sensibilidad social que posea y al trato digno y respetuoso que le pueda brindar a sus colaboradores, sin importar su estilo gerencial.

Con respecto a la evolución de los estilos gerenciales en Venezuela, se tiene que actualmente nuestro país presenta una situación crítica debido a la crisis social, política y económica que nos embarga; a consecuencia del rol del Estado en dictar políticas económicas que han minimizado el sector productivo del País, tales como las expropiaciones de empresas productoras en casi todos los sectores de la economía; aunado a los controles cambiarios que han minimizado el poder adquisitivo de divisas de las pocas empresas que aún permanecen funcionado, para la adquisición materia prima para la producción. Este control cambiario ha retrasado el desarrollo de la economía porque se ha incrementado la burocracia en los trámites de compra de estas divisas para la adquisición de materia prima, dando paso a la escasez de los productos que ofertan estas empresas. Seguido de este factor negativo, se tiene al control de precios justos, donde se establece que estas organizaciones no pueden tener ganancias mayores al 30%.

Asimismo esta crisis económica ha generado un caos desde el punto de vista social, debido al alto índice de inseguridad, deterioro moral de la población la cual se evidencia en la falta de pertenencia de los trabajadores con las organizaciones para los

cuales laboran, falta de humanidad de los mismos en cuanto a los servicios que prestan. Tal es el caso del hurto continuo por parte del capital humano que maneja los materiales médicos quirúrgicos que el Estado suministra a los hospitales, creando el caos en las emergencias de los mismos, sin importar el daño irreparable que muchas de estas acciones ocasionan en los usuarios.

Esta situación no ha podido ser controlada en su totalidad debido a la inamovilidad laboral que los abriga por parte del Estado, donde se ha mantenido la política de mantener el empleo a nivel nacional; la cual ha sido desvirtuada por la acción de los sindicatos, la misma Ley Orgánica del Trabajo (LOTTT) y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); las cuales en su afán de mejorar las condiciones laborales de sus trabajadores, han generado pérdidas en la productividad de las organizaciones, así como la disminución de las faenas o jornadas de trabajo, incremento de los períodos de disfrute del beneficio pre y postnatal, entre otros.

Toda esta problemática ha mermado el margen de maniobra de las organizaciones para mantenerse en el mercado, por lo que el Estado ha asumido la responsabilidad de poner en marcha las empresas expropiadas para abastecer la población, sin embargo, la crisis moral que afecta a la población venezolana, no les permite desarrollar el sentido de pertenencia con las organizaciones, proyectándose en empresas con márgenes de producción por debajo a la que producían cuando eran controladas por las empresas privadas.

Es por ello que el proceso de administración de las organizaciones en Venezuela requiere del capital humano

debidamente capacitado para ocupar los puestos directivos de las mismas, para cumplir con los objetivos y metas propuestos por cada una de ellas, donde las pequeñas y medianas empresas deben ser innovadoras y creativas para sobrevivir y garantizar su operatividad. Sin embargo, estas condiciones económicas, sociales y políticas que presenta actualmente Venezuela, han sacado a relucir las capacidades del talento humano para manejarse entre altos niveles de incertidumbre y ambigüedad.

Gobernanza

A partir del año 2000 el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD, 2009) se refería al término gobernanza como: "el marco de reglas, instituciones y prácticas establecidas que sientan los límites y los incentivos para el comportamiento de los individuos, las organizaciones y las empresas". Sin embargo, a esta definición se le han ido adicionando en los últimos años, el proceso directivo del manejo de los asuntos públicos, centrada en la participación activa de los ciudadanos a través de las organizaciones privadas y públicas en las cuales se desenvuelven.

Por lo que se desprende una renovación del sistema jerárquico de actuación pública, donde la toma de decisiones ya no será exclusiva de las administraciones gubernamentales, sino que deben ser consensuadas con los actores sociales de las comunidades, quienes son los garantes que se cumplan las metas y objetivos establecidos en los planes de desarrollo locales, estatales y nacionales.

Por su parte Peters y Pierre (2005) alegan que los cambios que se han dado en los Estados y en las sociedades conllevan a un nuevo supuesto de gobernanza:

Estos se refieren fundamentalmente a la complejidad social acaecida, la crisis financiera del Estado, el

cambio ideológico hacia el mercado, la globalización del capital privado y la aparición de la Nueva Gestión Pública, que pone como puntal la perspectiva economicista, de la maximización de los beneficios con la disminución de los costos, en la dirección de las políticas públicas. (p. 130)

Ciertamente, la gobernanza representa una nueva manera de gobernar, donde se busca el equilibrio entre el poder público y la sociedad, englobando todas las instituciones y relaciones enlazadas en los procesos de gobierno; por lo que la dirección jerárquica y el control de los procesos políticos han sido sustituidos por nuevas formas de regulación tales como la negociación, coordinación y persuasión de los gobiernos públicos con los actores públicos y privados. Por lo que se encuentra estrechamente ligada a la toma de decisiones, gestionando y dirigiendo los negocios de forma que se obtenga la máxima eficacia económica.

Asimismo, la gobernanza juega un papel muy importante dentro de la gerencia, por lo que Sallenave (2002) expresa que:

La gerencia debe ser integral y concebida como el arte de relacionar todas las facetas del manejo de una organización en pro de buscar un mayor grado de competencia y competitividad. En ese sentido, la gerencia es la garante del éxito o fracaso de una organización, por lo que debe conducirla hacia el logro de determinados objetivos que se consideran deseables y posibles, mediante la utilización eficiente de los recursos disponibles. (p.40)

La configuración de gobernanza planteada través de la gerencia está íntimamente relacionado con todo el proceso que se desarrolla dentro de una organización, desde su concepción, ejecución y resultado; el carácter dinámico

de estos procesos hace que evolucionen y se ubiquen dentro de un contexto político, económico y social específico, dentro de una realidad local, regional y nacional y en un tiempo determinado.

Vista esta gobernanza desde un punto de vista institucional, se tiene que la globalización ha conllevado a las organizaciones a reorganizar y reestructurar los gobiernos y las administraciones públicas para permitir un mayor flujo de capitales, bienes y talento humano; obligando en la mayoría de los gobiernos modificar sus leyes, ajustar las burocracias, entre otras acciones que garanticen la gobernanza de sus sociedades.

De acuerdo a lo que expresa Moyado (2006):

La mayor complejidad social y política ha obligado a los gobiernos de diferente signo, a buscar nuevas herramientas para conseguir sus objetivos y realizar eficazmente sus tareas. Por ello, han implantado tecnologías y sistemas de operación para reactivar una maquinaria aletargada que requiere ofrecer respuestas innovadoras ante una ciudadanía que cada vez más demanda servicios con calidad y eficiencia. Es así como se ha venido articulando un nuevo modelo que se ha dado en llamar nueva gestión pública, cuya implementación exige asumir una serie de principios que implican una forma diferente de visualizar la gestión gubernamental. (p.211)

Parafraseando a Moyado (2006) se tiene que en efecto, esta nueva gestión pública significó un cambio trascendental de la perspectiva tradicional de la administración pública hacia un modelo que pone énfasis en los resultados y que reclama mayor responsabilidad y flexibilidad institucional, porque se centra en una perspectiva de transformación del sector público, junto a una visión de la transformación de las relaciones

entre el gobierno y la sociedad. La Nueva Gestión Pública constituye entonces una fusión de la orientación normativa de la administración pública tradicional y de la orientación instrumental de la gestión (management) en un sentido genérico.

En este sentido, por vía normativa, la gestión pública incorpora una mayor preocupación por temas como la democracia y la responsabilidad pública, así como por valores como la equidad, la consistencia y la igualdad. Por vía instrumental, la gestión pública incorpora una mayor preocupación por temas como la democracia y la responsabilidad pública, así como por valores como la equidad, la consistencia y la igualdad. Por vía instrumental la gestión pública reconoce la necesidad de la eficiencia a través de una visión estratégica, estructuras adecuadas, personal profesionalizado y técnicas gerenciales (Brugué y Subirats, 1997).

¿Por qué las ciencias gerenciales juegan un papel importante en la gobernanza y la gestión pública del Estado Venezolano?

La gestión pública del Estado Venezolano se ha visto afectada por una serie de elementos externos producto de la crisis social, política y económica por la cual atraviesa, por lo que requiere de las competencias que brinda la gerencia para interpretar y tomar decisiones oportunas que contribuyan a minimizar el impacto negativo que han producido estos elementos. Es por ello que Lara y otros (2016), exponen que:

El escenario venezolano presenta turbulencia en lo económico, político, social, cultural, educacional que demanda una gerencia generadora de cambios, capaz de enfrentar las turbulencias con un rol, determinante en todo aquello que pueda conducir a salir airoso de dichas turbulencias. La gerencia venezolana debe

adaptarse a los nuevos conocimientos que demandan los actuales escenarios. Hoy los escenarios son más dinámicos, sometidos constantemente a cambios, a innovaciones, a turbulencias, en donde las Alianzas son figuras determinantes en la apertura por conquistar nuevos mercados. (p.89)

Por lo antes señalado, el Estado Venezolano debe implementar el uso de modelos gerenciales acorde con la realidad del país, a cargo de profesionales capacitados a través de los estudios de la gerencia, quienes deben asumir el timón de los retos y desafíos que deban vencerse para redireccionar el panorama negativo que actualmente nos azota, revirtiéndolo en progreso económico y social, donde los trabajadores venezolanos puedan demostrar el gran talento que los caracteriza, concentrando todos sus esfuerzos en lograr la coordinación de las metas y objetivos establecidos a través de los planes estratégicos establecidos, brindando a su talento humano seguridad laboral y económica acorde para satisfacer sus necesidades básicas. Por lo tanto, el gerente venezolano tiene bajo su responsabilidad cimentar organizaciones productivas, desarrollando estrategias que minimicen el efecto de las limitaciones que se han suscitado de la crisis económica y social que envuelve al país; dónde debe prevalecer el uso adecuado de las innovaciones tecnológicas, que permita la aplicación de estrategias positivas para la toma de decisiones a corto, mediano y largo plazo en prospectiva del desarrollo económico, social, cultural, educacional y social del país; así como la visión de interpretación de todos los factores internos y externos que pueden incidir en estas decisiones. Además, se hace necesario que el Estado Venezolano priorice en

las universidades el desarrollo de la gerencia desde el nivel de pregrado con el conocimiento y comprensión de todos los ángulos que conforman la gerencia de una organización, garantizando así que aquellos profesionales sin estudios de cuarto y quinto nivel posean el conocimiento previo gerencial que les permite realizar sus funciones de una manera más efectiva; así como a nivel de postgrado, donde los estudios de las ciencias gerenciales representan una herramienta para formar teóricamente a estos profesionales que tendrán la responsabilidad de ayudar al pueblo venezolano de convertir la crisis en progreso y desarrollo.

Este fortalecimiento del conocimiento de la gerencia, se hace estrictamente imperante, tomando en cuenta que la administración pública tiene la responsabilidad de garantizar a sus ciudadanos la satisfacción de sus necesidades colectivas, así como la prestación de los servicios públicos, por lo tanto, debe proyectarse a cumplir con los requerimientos de la sociedad, sin escatimar esfuerzos para concretar la actividad estatal en un auténtico beneficio de los administrados, por lo que el Estado debe mantener dentro de sus políticas de educación universitaria aquellas teorías que garanticen el uso de la administración pública para el bienestar colectivo.

REFLEXIONES FINALES

A través de la puesta en práctica de los fines que persiguen las ciencias gerenciales, se puede lograr el aumento de la productividad y la eficacia de las organizaciones a través de la comprensión por parte de los gerentes de la importancia que tiene el desarrollo del talento humano dentro de la organización, porque son ellos quienes tienen la responsabilidad de analizar y comprender la realidad o contexto donde se desenvuelven, así como al

manejo de los factores internos y externos que pueden incidir en el cumplimiento de metas y objetivos planificados; permitiendo así la toma de decisiones de una manera asertiva en pro del desarrollo de estas organizaciones ya sean públicas o privadas, a corto, mediano y largo plazo.

De ello depende que la administración pública sea efectiva, porque solo la buena gestión de la línea de mando gerencial, garantiza el cumplimiento de las políticas públicas emanadas por el gobierno nacional en pro del desarrollo progresivo del país; por lo tanto, deben implementar la objetividad en la asignación de los cargos gerenciales de las organizaciones públicas, prevaleciendo la formación profesional gerencial ante las circunstancias prevalecientes en los gobiernos, tales como el nepotismo, amiguismo político, compromisos partidistas, entre otros; ya que la falta de experiencia, formación en gerencia pública y sus técnicas inciden negativamente en el desarrollo de las funciones y en la optimización de estas instituciones. Asimismo, debido a la crisis social y económica que presenta actualmente Venezuela, las organizaciones públicas y privadas han decrecido exponencialmente en el logro de metas y objetivos prospectivos; por lo que se hace necesario la aplicación de estrategias gerenciales a través de la eficiencia de la gerencia pública y social que garanticen la satisfacción de las necesidades económicas, educacionales, culturales, sociales, de salud, seguridad entre otros; las cuales no pueden ser condicionadas a una planificación fija o tradicional, porque las situaciones o contextos cambian continuamente, al igual que las soluciones a emplear. Por lo que se debe fomentar el

desarrollo de la sensibilidad social y liderazgo.

Decididamente, el gerente venezolano debe ser proactivo, capaz de romper paradigmas, estimular cambios necesarios para vencer los obstáculos que se presenten, con una visión altamente competitiva para el desarrollo y transformación de las organizaciones donde laboran, ya sean públicas o privadas; ya que las dos derivaciones son vitales para lograr el progreso del país. Estos atributos gerenciales deben ser fortalecidos a través del estudio de la gerencia en las universidades del país, dónde se fomente académicamente la preparación del gerente como estratega para la toma de decisiones asertivas en el contexto de oscuridad que se vive actualmente, sin que afecte negativamente el desarrollo funcional de estas organizaciones.

Por otra parte, es responsabilidad de cada uno de los venezolanos buscar la salida a esta crisis, en nuestras manos está revertir este escenario negativo, con ética, profesionalismo, sentido de pertenencia y con el cumplimiento de cada una de las responsabilidades generadas en los cargos que ejercemos; sin perder el sentido y compromiso social que se tiene en la sociedad civil, donde debe prevalecer la optimización de los servicios prestados y la garantía del buen uso de los recursos ofrecidos para la ejecución de estos planes de Estado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bolaños R, (2010). Los cuadros gerenciales en la administración pública: un primer acercamiento teórico-jurídico. Documento en línea. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/7069-Texto%20del%20art%C3%ADculo-9669-1-10-20130128%20(1).pdf. [Consultado: 2018, diciembre 03].

Brugué, Q. y Subirats, J. (1997). Lecturas de gestión pública.

Madrid: Ministerio de Administraciones Públicas. Documento en línea. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=2413. [Consultado: 2018, diciembre 05].

Centro Latinoamericano de Administración para el Desarrollo CLAD (1998). Una nueva gestión pública para América Latina. Documento en línea. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/ngpesp.pdf. [Consultado: 2018, diciembre 05].

Drucker, P. (1999). La sociedad postcapitalista. (M. Merino, trad.) Buenos Aires: Editorial Sudamericana S.A. Documento en línea. Disponible en: http://transicionsocioeconomica.blogspot.com/2012/11/la-sociedad-poscapitalista-de-peter.html. [Consultado: 2018, diciembre 03].

Duque. F. (2006). El gerente público: un profesional indispensable para el desarrollo. Documento en línea. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/cebape/v4n4/v4n4a04. [Consultado: 2018, diciembre 07].

Hernández S, E (2.012). Filosofía y Ciencia de la Administración en Venezuela: Volumen I. Cosmográfica, C.A. Valencia-Venezuela.

Ibáñez, N. y Castillo, R. (2010). Hacia una epistemología de la gerencia. Documento en línea. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=70916426004. [Consultado: 2018, diciembre 04].

Iturbe de Blanco, E. Gestión pública de alto nivel en los países latinoamericanos. Conferencia presentada en el IV Congreso Internacional de Recursos Humanos. Documento en línea. Disponible en: file:///C:/Users/Usuario/Downloads/7069-texto%20del%20art%C3%ADculo-9669-1-10-20130128.pdf. [Consultado: 2018, diciembre 04].

Lara, D.; Rodríguez, P. y .Del Canto E. (2016). La gerencia en el contexto actual venezolano. Documento en línea. Disponible en: http://erevistas.saber.ula.ve/index.php/sapienza/article/view/7825/7747 [Consultado: 2018, diciembre 07].

Larocca, H. (2009) Estilos gerenciales para el nuevo milenio. Documento en línea. Disponible en: https://clea.edu.mx/biblioteca/Estilos%20gerenciales%20para%20el%20nuevo%20milenio.pdf. [Consultado: 2018, diciembre 09].

Morín, E. (2005) Introducción al pensamiento complejo. Barcelona: Editorial Gedisa, S.A. 8va reimpresión.

Meoño, J. (2001). Crisis nacional, Estado y burocracia: pasado, presente…y ¿futuro? Editorial Tecnológica. San José, Costa Rica 2001.

Documento en línea. Disponible en: https://searchworks.stanford.edu/view/4680032. [Consultado: 2018, diciembre 08].

Moyado, F. (2006). Gobernanza y calidad en la gestión pública. Revista Buen Gobierno. Documento en línea. Disponible en: https://ac.els-cdn.com/S0123592311701760/1-s2.0-S0123592311701760-main.pdf?_tid=86cd771a-15c9-4b86-9eef-8db4330aab97&acdnat=1546051264_ace44141dc62f58ef1aba69ce76c0898. [Consultado: 2018, diciembre 07].

Peters, G.B. y Pierre, J. (2005). ¿Por qué ahora el interés por la gobernanza?. In: Cerrillo I Martínez, A. (coord.). La gobernanza hoy: 10 textos de referencia. Madrid: Instituto Nacional de Administración Pública (Inap), p. 145-172. Documento en línea. Disponible en: https://docplayer.es/17831269-La-gobernanza-hoy-10-textos-de-referencia.html. [Consultado: 2018, diciembre 03].

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). 2009. Documento en línea. Disponible en: http://www.undp.org/content/dam/undp/documents/partners/civil_society/publications/policies_and_strategic_documents/Estrategia_del_PNUD_para_la_sociedad_civil_y_la_participacion_civica_FINAL.pdf. [Consultado: 2018, diciembre 06].

Reyes, I. (2012). Visión de las ciencias gerenciales en el siglo XXI. Documento en línea. Disponible en: https://www.monografias.com/trabajos93/vision-ciencias-gerenciales-siglo-xxi/vision-ciencias-gerenciales-siglo-xxi.shtml [Consultado: 2018, diciembre 12].

Sallenave, J. (2002). La gerencia integral. Colombia. Grupo Editorial Norma.

Tamayo, M. (1997). El Proceso de la Investigación Científica. México. Limusa. Noriega Editores

AUTORA

Vilma Josefina Perozo Rivero

Ingeniero Civil (UNEFM), Magister Scientiarum en Gerencia de la Construcción (UNEFM). Doctorando en Ciencias Gerenciales (UNEFM). Profesora Asistente adscrita al Departamento de Estructuras del Área de Tecnología de la UNEFM - Venezuela.