HACÍA UNA AXIOLOGÍA COMPLEJA DE LA GERENCIA TRIBUTARIA, EN LA ORGANIZACIÓN PÚBLICA.

TOWARDS A COMPLEX AXIOLOGY OF THE TAX MANAGEMENT, IN THE PUBLIC ORGANIZATION

Chirinos, Oswardo Antonio
Oswardo77@gmail.com
Universidad Politécnica de Falcón Alonso Gamero – IUPTAG
Universidad Latinoamericana y del Caribe. ULAC

RECIBIDO: 12/11/2022
ACEPTADO: 15/01/2023

RESUMEN

El presente artículo se desarrolla en torno a la axiología de la Gerencia Tributaria en la gestión pública, que posee axiomas de la axiología, valores, antivalores, dirección, control y responsabilidad social, importantes para el óptimo funcionamiento de las organizaciones. Además, presenta aspectos destacados de la problematización en el contexto de la gerencia tributaria municipal y por ende de la axiología en la gestión pública y la calidad desde la filosofía organizacional contextualizada en la oficina de administración tributaria (OAT), de la Alcaldía Bolivariana del municipio Miranda del Estado Falcón. Se presenta además desde el enfoque cualitativo, bajo el método fenomenológico hermenéutico establecido por los postulados de Heidegger (2001), lo que permite entender al ser desde su ontología. Los resultados esperados fueron analizados siguiendo postulados de García et ál. (1997) para lo cual se realizarán los análisis de cada uno de los propósitos de la investigación, con los resultados que se esperan lograr a partir de la ejecución de la investigación.

Palabras clave: Axiología, Gerencia Tributaria, Gestión Pública.

ABSTRAC

This article is developed around the axiology of Tax Management in public management, which has axioms of axiology, values, anti-values, direction, control and social responsibility, important for the optimal functioning of organizations. In addition, it presents outstanding aspects of the problematization in the context of municipal tax management and therefore of the axiology in public management and quality from the organizational philosophy contextualized in the tax administration office (OAT), of the Bolivarian Mayor's Office of the municipality. Miranda of the Falcon State. It is also presented from the qualitative approach, under the hermeneutic phenomenological method established by the postulates of Heidegger (2001), which allows understanding being from its ontology. The expected results were analyzed following the postulates of García et al. (1997:78) for which the analyzes of each of the research purposes will be carried out, with the results that are expected to be achieved from the execution of the research.

Keywords: Axiology, Tax Management, Public Management.

INTRODUCCIÓN

En el siglo IV a. c. Aristóteles escribió: "El cargo público dará a conocer al hombre" actualmente, esta máxima no ha experimentado cambios, debido a que los antivalores y las prácticas anti éticas han invadido cada ámbito de la vida pública: el político, el social, el económico y el cultural. En esta premisa de valores coinciden algunos intelectuales de prestigio internacional como Habermas, Bauman, MacIntyre, Sartori, Küng o Sen señalando que, "las sociedades contemporáneas viven sumergidas, de manera generalizada, en una crisis de antivalores", situación que genera una gran confusión y desorientación en los individuos que las integran. Dicha confusión genera una mente híper permisiva la cual se refleja en conductas nocivas que afectan a las organizaciones contribuyendo al incremento de los problemas mundiales.

En cuanto a la administración pública, se deberán fomentar modelos de conducta que integren los valores éticos del servicio público en la actuación profesional y en las relaciones de los funcionarios públicos con sus compañeros y los usuarios, contemplando una serie de valores éticos que han de guiar la actuación profesional de los empleados públicos: voluntad de servicio al ciudadano, eficaz utilización de los medios públicos, ejercicio indelegable de la responsabilidad, lealtad a la organización, búsqueda de la objetividad e imparcialidad gerencial, perfeccionamiento técnico y profesional, entre otros.

La gerencia tributaria no es ajena a la axiología, por lo cual es acertado su abordaje con el fin de profundizar la implementación de valores que permitan ajustarse a las exigencias actuales tratando de alcanzar mayor igualdad, así como el funcionamiento de la organización, donde se trabaje con una ética convencida en el realce de lo social, lo público, consolidando gobiernos locales con funcionarios públicos que asuman como valor irrenunciable la gestión basada en la honradez, el mutuo respeto a las relaciones internas y externas de la organización, la cooperación producto de la aspiración a conseguir el bienestar colectivo, entre otros.

Siguiendo ese orden de ideas, Gerencia es la capacidad de obtener los resultados deseados mediante la organización, no existiendo ninguna actividad significativa de la vida en las sociedades modernas que no se desarrolle mediante organizaciones, entendiéndose también como el ejercicio de la función administrativa de una persona o grupo de ellas en la organización. Es así que gerencia pública es tratar de lograr las metas previstas mediante la cohesión de esfuerzos y gerenciar en el campo público para lograr un uso justo de los recursos y optimizar los resultados de la acción organizativa, las políticas de trabajo, educación o finanzas son decisiones que marcan una actitud preactiva del gobierno, convirtiéndose en un intento razonado y negociado de actuar sobre la realidad.

Por esto, en un momento de profundas modificaciones de los referentes simbólicos y conceptuales acerca de las características, posibilidades y responsabilidades de la acción humana, es cada vez más frecuente oír hablar de nuevos paradigmas y nuevos escenarios, por ejemplo, en el campo de las organizaciones públicas, o escenarios económicos-políticos y sus dificultades en los niveles micro y macroeconómicos y sus repercusiones en la función pública.

Por lo cual, se tiene que la gerencia cuando se vincula a la competencia tributaria, se refiere a la capacidad de planificar, organizar y dirigir o gestionar, lo concerniente al área impositiva en una organización. Un gerente en esta área, debe conocer y manejar las herramientas propias de la disciplina de la administración, la dinámica empresarial y liderazgo, al tiempo que debe tener los conocimientos relativos a la determinación de las obligaciones tributarias de la entidad, enfocado en su cumplimiento conveniente, ya que, en el caso de la gerencia tributaria, los tributos cumplen esencialmente la función de financiamiento de las actividades que realiza el Estado en cualquiera de sus niveles.

Para finalizar, ante estos escenarios, es imperioso buscar que la gerencia, desarrolle una capacidad de acción y respuesta ante los cambios actuales, que le permita reinventarse a sí misma, creando conciencia para la construcción o reconstrucción de un discurso crítico de la gerencia emergente frente a lo tradicional. Frente al caos y la complejidad organizacional, ser capaz de crear conocimiento integrado al componente estratégico organizacional. En palabras de Rojas (2006:732) "deconstruir para la reconstrucción la nueva gerencia, donde se deba dar respuesta a nuevas realidades: más humana, centrada en la producción de saberes, el rescate de lo humano, lo ético".

MARCO TEÓRICO CONCEPTUAL

La axiología en el contexto de las organizaciones públicas

La axiología constituye una visión filosófica de los valores en la sociedad, que no dependen de épocas, de las coyunturas políticas, económicas ni de cualquier otro escenario contextual, ya que son atemporales y a pesar de su carácter subjetivo son potenciadores de la sociabilidad y equilibrio en las relaciones que se despliegan dentro la complejidad de la vida social, por lo cual demandan conocimientos que se transfieren a la familia, la escuela, los centros de enseñanza y a la universidad.

En ese sentido, la axiología representa el estudio de los valores, siendo necesario establecer un concepto de los mismos, para su adecuada comprensión epistemológica desde la reflexión de la gerencia pública, en aras de gestionar una escala axiológica sustentada en el desarrollo de las acciones humanas dentro de las mismas organizaciones de estado; esta construcción puede darse desde la percepción interna y externa de la gerencia, tomando en consideración innovadores métodos que permitan nuevas prácticas para mejorar el aprendizaje, distribución y transferencia del conocimiento al entorno social, generando con ello un valor axiológico gerencial.

En ese mismo orden, para Ekkin (2007: 34) "la axiología es un sistema de valores que explica la razón de ser y el sentido de la organización, sistema del cual se derivan principios y propuestas para las decisiones y el comportamiento de sus integrantes". Esta definición implica la necesidad de establecer una estructura conceptual para reflexionar y tratar sobre los complejos poderes que actúan a lo interno en las instituciones ante la multiplicidad de demandas de necesidades que ameritan ser satisfechas en la sociedad, tomando en cuenta que el razonamiento está en la reflexión que se realice de la operatividad

institucional, donde los valores superen las razones basadas en lo efectividad, y en la adaptación frente al entorno, con un enfoque justo, correcto, equitativo, deseable y responsable.

Por su parte la gerencia pública está compuesta por individuos, estructuras, normas y procesos que generan servicios que son requeridos, todo este tejido organizacional y busca a través de estrategias, un sistema de valores institucionales en la organización, que soporta el reconocimiento social individual y colectivo, para el beneficio de la imagen de la gerencia mediante la promoción axiológica, asociados directamente con la filosofía o cultura organizacional. Por lo tanto, se debe entender que esto es un proceso natural para reconocer su espacio dentro del tejido social, por lo que cada institución demanda la apertura a la conducta consciente del ser humano a fin de que exprese sus vivencias y canalice las reacciones frente a sus propuestas como parte de ese mismo tejido social.

Al respecto, Von Mises (1980: 35) indica que:

La acción humana es conducta consciente; movilizada voluntad transformada en actuación, que pretende alcanzar precisos fines y objetivos; es consciente reacción del ego ante los estímulos y las circunstancias del ambiente; es reflexiva acomodación a aquella disposición del universo que está influyendo en la vida del sujeto.

Von Mises, confirma con la afirmación que esto es simplemente la adaptación del ser humano a su entorno por medio de la acción, concibiendo que buena parte de esta acción humana está dada por la intervención de criterios motivadores para que se genere, partiendo de la interioridad del propio ser humano, a estos criterios internos, que son los que se denominan valores.

Siguiendo ese orden de ideas, Saldarreaga (2020: 126) señala que, "el trato respetuoso, la competitividad e innovación, transparencia y disponibilidad al cambio, son valores gerenciales que están ligados a la actividad de la sociedad, por cuanto el trato amable ayuda en todas las relaciones"; demostrando así que las organizaciones públicas son el espacio físico y espiritual donde se dan las diferentes interacciones humanas y a medida que nos sumergimos en ella aprendemos a identificar sus valores y todo el entramado relacional.

Así que, para crear una nueva concepción gerencial desde lo interno de la organización, es necesario observar dos elementos fundamentales: el primero, direccionar, lo que ayudaría en la interacción con las personas que trabajan en la organización para juntos conseguir los objetivos generales; el segundo sería el de control, que es indispensable para que las actividades sean cumplidas. En las consideraciones anteriores, se puede observar la importancia de promover dentro de las organizaciones un ambiente apegado a la ética, para mejorar la responsabilidad jurídica que tiene con la sociedad y el Estado.

Cabe señalar, que una gerencia socialmente responsable, es la que administra los cambios que aportan los nuevos enfoques y tendencias, flexibles y ágiles, que se deben utilizar para garantizar la supervivencia de las organizaciones, estos cambios se han generado para solucionar problemas que

imponen, nuevas estrategias. Es evidente que la gerencia pública está llamada a establecer políticas éticas y desarrollar comportamientos enmarcados en la necesidad de sensibilizar a los trabajadores, en una acción abierta, confiable y axiológica, donde se les garanticen y respeten sus valores, principios y derechos básicos, dejando claro con esto que la responsabilidad social debe ser una exigencia para la gerencia publica y para sus funcionarios.

En ese orden de ideas, se pretende la búsqueda de la transformación gerencial y la forma de gestionar del Estado y esto depende del involucramiento de todos los sectores sociales, así como la creación de valor público que impacte el desarrollo a partir de la acción gubernamental efectiva. El gran reto que tiene la gestión municipal, es aplicar un modelo de gestión pública fundado en valores y en los principios de la ética y la integridad en el ejercicio de los cargos públicos, generar la nueva institucionalidad que se requiere para asegurar el logro de los objetivos de un nuevo modelo de funcionario público, inspirado en principios cívicos, éticos y de moralidad pública, como vocación de servicio, compromiso social, honestidad, transparencia, responsabilidad, entre otros, que contribuyan a la cristalización del bien común, el buen vivir, el vivir bien y la felicidad.

La Ética, toma mayor fuerza y presencia en el contexto actual, por los desafíos en materia de corrupción administrativa, por los que se tornan cada vez más acuciantes. Montero (2015: 406) afirma:

Por múltiples razones, en la Administración Pública es donde mayor esfuerzo se debe desarrollar por incorporar reflexiones y acciones fundamentadas en valores éticos, ya que es donde a diario se manifiestan con mayor intensidad las más grandes fuentes del poder, además de que es la llamada a satisfacer las necesidades ciudadanas".

Queda claro que si algo obstruye el desarrollo humano es precisamente la ausencia de una conducta ética por parte de determinados actores del Estado, lo que promueve los antivalores que desgastan las bases de la institucionalidad y desvían el sentido y la mística del funcionario público, como son el individualismo, falta de honestidad, opacidad, prepotencia, avaricia, entre otros., los que han conducido históricamente a la invisibilizarían del ciudadano.

La tarea es, construir instituciones justas, desde sus enfoques teóricos y prácticos, por lo que se debe entender y asumir el rol formativo y el diseño de planes que contengan acciones socialmente responsables inspiradas en el deber ser, el interés general y en los criterios del buen gobierno y la buena gerencia pública, al respecto, Diego (2013: 26) ha afirmado, "…cualquier mejora en la operación de los organismos públicos, apoyada en técnicas e innovaciones hacia una mayor eficiencia y responsabilidad, sólo será posible si se fomentan los principios y los valores éticos en los servidores públicos.

De esta manera, se debe internalizar una gerencia con las personas y no gerenciar a las personas, por lo que la propuesta debe ir hacia incentivar la participación de los funcionarios en las decisiones, para aperturar su transformación a líderes orientadores y creativos, que utilicen al máximo su inteligencia y talento, para obtener sinergia de esfuerzos y ampliación

de conocimientos, respondiendo a los principios éticos y axiológicos, que ayuden y desarrollen sus actos en la gerencia tributaria y de este modo, alcanzar el pleno desarrollo de sus competencias.

En el libro de Messori (1994) Juan Pablo II señala: "El trabajo más importante no es la transformación del mundo, sino la transformación de nosotros mismos". Sin embargo, es preciso conocer y diferenciar, cuando se perciben hechos con inconsistencia axiológica para distinguir entre valores y antivalores, ya que, utilizando los valores como ejes transversales, se puede visualizar que tanto orientan la conducta de los trabajadores, a una inquebrantable búsqueda de su propio bienestar, reconociendo su realidad, capacidad y competencia en el trabajo.

La Axiología de la Gerencia Tributaria

El estudio filosófico de los valores es importante para poder tomar conciencia de la llamada crisis de los valores y de los incontables problemas que acompañan a las decisiones humanas en condiciones límites en las que no todo lo que se puede hacer se debe hacer, a pesar de los incontables logros de la razón y del humanismo, la mayoría de las sociedades se siguen plegando al poder y no al deber, y esto es altamente preocupante.

En ese sentido, la axiología (del griego axia-valor, y logos-estudio) es de origen reciente, pues su introducción se produce a principios del siglo XX. Sin embargo, ya los antiguos griegos dedicaban una parte de la reflexión filosófica a los llamados problemas de valor, tratándolos dentro de la llamada filosofía práctica o conciencia práctica. Iniciaron comprobando intuitivamente la existencia de los valores, y sólo después se ocuparon de su análisis filosófico, con la especificidad de que la moral fue el objeto por excelencia de sus meditaciones axiológicas.

Los filósofos basaron su forma de pensamiento en los griegos, Enmamuel Kant (1724-1804) aún identifica los valores y el bien moral, del cual excluye lo placentero y lo bello, y Jeremy Bentham (1748-1832) y John Stuart Mill (1806- 1873) los reducen a lo útil, que para ellos viene a ser la maximización del placer o máxima felicidad para el mayor número y, por tanto, el bien definido a través de una fórmula cuasi-aritmética. La axiología, como reflexión filosófica acerca de los valores, no sólo morales, se desarrolló sobre todo en el siglo XX. Desde entonces han estado a la orden del día las definiciones de valor y valoración.

Por su parte, Scheler (1916) elaboró una jerarquía adecuada de los valores, la cual es conocida como una ética axiológica. Scheler realizó la distinción de las esencias de lo que es tangible, real o existente, lo que llevó a la sustentabilidad de la independencia de los valores (eternos e invariables) respecto de los bienes, que sólo serían sus portadores circunstanciales, por eso cambia el enfoque formal de Kant (1788) por un estudio de los valores en cuantos contenidos específicos de la ética, los que se presentan de un modo directo e inmediato a la persona. De este modo, la naturaleza de los valores, es una cuestión muy estudiada por la axiología (Gouveia, Martínez, Meira & Lemos, 2008:65).

En el aspecto gerencial, desde los inicios del estudio de la administración como disciplina, diversos han sido los aportes y enfoques que han intentado definirla como tal. Desde las Escuelas Clásicas, lideradas

por Frederick Taylor (1856-1915) y Henri Fayol (1841-1925), hasta las teorías contemporáneas donde se han agregado conceptos, puntos de vista y desarrollos teóricos que han acompañado y nutrido la formación de los gerentes y directores de organización.

La evolución en las teorías administrativas se ha basado en el crecimiento y desarrollo de las organizaciones a lo largo del tiempo, pero en lo que respecta a la percepción de los gerentes en cuanto a la dirección de las organizaciones, se debe partir del análisis organizacional que lleve al éxito gerencial. Postulados más actuales, tienen otros aspectos muy importantes a tener en cuenta, Gary Hamel y C.K. Prahalad en su obra "Compitiendo por el Futuro" estudiaron el porcentaje que dedican los gerentes a examinar cuestiones externas en lugar de cuestiones internas, ya que es necesario tanto el control interno como externo.

De igual manera, la Gerencia Tributaria en el contexto Venezolano ha venido con el tiempo sufriendo transformaciones interesantes como cambios en las estructuras empresariales que se van coadyuvando en el país, en la construcción de lo administrativo, lo gerencial, lo social, entre otros aspectos, no es menos cierto que dichos cambios no se dan en forma holista al proceso que demandan las nuevas sociedades, especialmente la de los municipios, que hoy en día debe darse desde el proceso estratégico de las nuevas políticas administrativas tributarias, del contexto de líneas de acción que lleven a un tejido de adecuación, en este sentir, la mirada de los funcionarios tributarios a sus procesos, gestiones, actividades y acciones cobra fuerza en todo este sentido de transformación.

De lo anterior se destaca que en la actualidad la gerencia tributaria concibe un proceso de metamorfosis desde la dirección y la vivencia de sus actores, es decir, de los funcionarios que hacen vida dentro de esta estructura, y estos no pueden dar una visión axiológica de la misma, sobre su contexto para diagnosticarlo, comprenderlo, interpretarlo, analizarlo y vislumbrarlo desde su propia experiencia, por ende, la administración tributaria desde su proceso gerencial no solo debe acompañar en su modificación, sobre las restricciones gerenciales y la adaptación del hilo socio - económico y sociocultural de las necesidades financieras del Estado y de los Municipios, si no también sobre la relación axiológica de sus funcionarios con respecto a si mismos, al colectivo en el que se relacionan y a la organización donde laboran.

Por lo cual, como parte activa dentro del proceso tributario y como investigador en la Gerencia actual, considero que el accionar va más allá de un proceso investigativo, porque vislumbra contextos internos de los propios actores de la Gerencia Tributaria y en el devenir axiológico para el logro de sus funciones como determinante en la gestión pública actual.

En el ámbito particular de la oficina de administración tributaria (OAT), se está en la búsqueda de valores conductores que la guíen en el cumplimiento de la misión y la visión fijadas, para interiorizarlos, ya que no solo son las técnicas, el conocimiento y la vivencia son indispensables para vivirlos y transformarlos en un fin real. Al respecto Guédez (2002) señala que la "axiología se

vincula estrechamente con los valores organizacionales, ya que actúan como principios rectores de las conductas en las organizaciones".

En este aspecto, desde mi accionar laboral considero importante trasladar a la gerencia de la oficina de administración tributaria (OAT), el concepto de transversalidad, ya que el papel que cumple la axiología como ciencia, en el campo de los valores, es determinante y fundamental en los diferentes procesos, que allí se desarrollan, por lo que existe la necesidad de reflexionar sobre los valores en ese ámbito particular para transversalizar los contenidos organizacionales, que están presentes y que son fundamentales en todos los miembros de la organización, ya que son indicadores de que los valores y lo que se comparte, a través de la convivencia en el espacio laboral, recoge ampliamente la realidad social en la que está inmersa, en este caso, la transversalidad, suele aplicarse a título personal, y no se incorpora a la mayoría del colectivo, con una visión compartida y globalizada y como eje desde una dimensión ética, por lo que se debe involucrar y atravesar todos los procesos que intervienen en la gestión.

En este punto, la Gerencia Tributaria se establece como uno de los temas de investigación más apreciables en lo que se refiere al componente de gestión estratégica del estado, pues en contextos externos se ubica como un elemento de estructura rigurosa, temerosa y de resistencia hacia los contribuyentes, como toda organización burocrática con gran poder, tiende a desarrollar una cultura cerrada sobre sí misma y a perder la flexibilidad necesaria para llevar a cabo el proceso indispensable de retroalimentación con el contexto.

La realidad, por ende, parte de lo interno; de ese devenir de contextos pragmáticos desde la visión de las personas que están en el centro del funcionamiento de la propia entidad, en este caso, de los funcionarios que hacen vida dentro de la Gerencia de la oficina de administración tributaria (OAT), considerando, que estos como parte de la gestión pública son un recurso clave en la implementación de los procesos tributarios, incluyendo la gestión de las operaciones de los sistemas lógicos del contexto mismo.

Dado que, la gerencia tributaria se fundamenta en la teoría de los valores, al referenciar la axiología en su significado ético, sustentada con argumentos que enriquecen, en el caso de las instituciones, el accionar directivo frente a una realidad que busca la mejoría del ente y reconoce el hecho que todos los que intervienen en la organización son personas que deben actuar de manera coherente con su condición de servicio. En este sentido indican Vázquez y Bongianino (2008: 70) que debe verse la "ética no como un freno para el beneficio económico de las empresas, sino que les confiere la legitimidad social que necesitan para poder desarrollar su actividad". Para el caso que nos ocupa, los autores hacen énfasis en la importancia del bienestar personal y colectivo a partir del trabajo inherente al ser humano, como concerniente a la vida, que no se circunscribe solo a un proceso productivo, sino a la dimensión humana.

De manera, ya que las personas pasan la mayor parte de su vida en el trabajo, se debe considerar que un empleado

satisfecho no necesariamente es el más productivo, pero si, que los trabajadores insatisfechos tienden a desvincularse de la organización y no están integrados a la misión y visión, por lo que la ausencia de valores aliena y debilita, a los trabajadores, que aspiran una vida, digna y realmente libre; es necesario que el ser humano se forje como una persona crítica, con discernimiento ante la realidad, sobre la base real de su absoluta responsabilidad, con dignidad para vivir. El valor de las competencias transversales y la transferibilidad de capacidades en el ámbito del trabajo, es impostergable, existen competencias sociales y transversales que son determinantes para la incorporación al mundo del trabajo.

Etkin, J (2010:70) destaca que, "un drama para individuos y grupos es verse sometidos a una estructura donde lo injusto se normaliza y se manifiesta en los llamados sistemas perversos, donde se genera daño de manera razonada y en un marco de impunidad". En este axioma el daño se refiere a las situaciones de discriminación, exclusión y las desigualdades injustas en los procesos organizacionales, lo perverso es un concepto que refiere a la existencia de relaciones estructurales que sostienen la situación, por relaciones sostenidas desde el poder.

Cabe destacar, que, en ese devenir gerencial, entre lo humano, lo axiológico, lo instrumental, no existe relación lineal de causa y efecto, por lo que se pueden generar consecuencias evolutivas, generando caos, incertidumbres propias del dinamismo dentro del proceso de la gerencia tributaria. Esos bucles conflictivos tienden a generarse debido a la dificultad que se suscita en organizaciones que deben ser flexibles y adaptables a contextos particulares, para la configuración de estrategias que permitan el alcance de sus objetivos estratégicos.

En este contexto, se ha concebido una gerencia tributaria que pone su énfasis sobre el control, el orden y los hechos previsibles, los acontecimientos no controlables, el desorden, la incertidumbre y el caos, son considerados hostiles a la organización, por lo que, desde la gerencia, se busca su eliminación. Nonaka, (1988:59), afirma que "el caos y el desorden son propiedades intrínsecas a la organización y son las perturbaciones que sufren las organizaciones, ante las cuales luchan los directivos". En otras palabras, una organización manejada en forma caótica, estará en un estado de evolución permanente, recibirá de buen agrado la inestabilidad y creará la crisis como medio para trascender sus límites. Por lo tanto, la gerencia no puede basarse en sistemas, reglas y procedimientos, sino que debe prepararse para adaptarse a lo nuevo de manera continua y atrapar oportunidades en todas partes.

Para Singh and Singh, (2002:252), la teoría del caos explicaría una cultura organizacional flexible ante el crecimiento y el cambio, en lugar de una cultura organizacional opuesta al cambio para mantener el statu quo, por lo que se entiende que, la cultura de una organización debe enfocarse en la búsqueda de nuevas ideas y en adaptarse a los elementos de cambio. Esta nueva cultura serviría para proteger la supervivencia de la organización bajo los cambios que depara el futuro no predecible. La teoría del caos trata de

entender la relación entre el orden y el desorden, de esta forma es posible del orden llegar al caos y del caos alcanzar el orden Dolan et al, (2003:99).

Bajo este orden de ideas, el devenir actual y sus constantes cambios, sumergen a las organizaciones en una marejada de adaptabilidad y supervivencia, adaptación no sólo a nuevas formas de relación, interacción y organización sino también cambios reales en los paradigmas. Es en estos procesos donde se visualizan de manera simplista los procesos sociales y humanos, mecanizándolos a su idea productiva. Por esa razón, López, O (1998:100) recalca que "El primer paso es retomar el sentido de la palabra misma, complex, unidad en la diversidad. El esfuerzo del pensamiento complejo es captar la diversidad y pluralidad de la unidad, o sea un pensamiento que enlaza y globaliza", López, O (1998:101) destaca, resaltando las palabras del mismo Morín: "captar la diversidad y pluralidad de la unidad" porque de una unidad que puede considerase sólida, uniforme y lineal se demuestra que hasta en las partículas más pequeñas hay diversidad.

Es por eso, que buscar una evolución en la gerencia tributaria, desde la transformación de lo humano a lo social, para el avance desde la cultura organizacional, es tratar de comprender un conjunto complejo de fenómenos del proceso continuo de la realidad de sus actores, lo que amerita una gerencia que se rejuvenezca constantemente ante las desigualdades sociales, la transculturización, y la falta de ética.

Finalmente, sostiene Etkin, J (2009:98) la complejidad no es sólo cuestión de resolver problemas operativos, sino de tomar posición para enfrentar y superar la compleja relación entre los círculos virtuosos y las tramas perversas en la organización. Esta perspectiva apunta a la revisión y renovación de las visiones tradicionales de rastros normativos de la gerencia, planteando nuevas perspectivas o aspectos a tomar en cuenta como la ética y la responsabilidad social, que complejicen más las dimensiones tanto en la formación de gerentes como en la toma de decisiones de los directivos.

En este sentido, la realidad tributaria necesita de una transformación fundamental de los pensamientos una visión global de la realidad, de percepciones y valores, para lograr una percepción positiva de la triada Contribuyente-OAT-funcionario público, ya que para alcanzar un estado de equilibrio dinámico se necesitará de una estructura económica y social radicalmente diferente, una resolución cultural que produzca el modelo de cultura tributaria encuadrado con el propósito del beneficio colectivo.

De las consideraciones anteriores, la investigación buscará, generar resultados positivos, a la fundamentación de una gerencia tributaria que vaya más allá de la cultura impositiva, gestionando la complementariedad de lo humano y del conocimiento que surja, tomando en cuenta que lo humano y el conocimiento son incertidumbre y complejidad, y en ese transitar, se entiende que el camino es la transcomplejidad de la gerencia; esa transcomplejidad cuya finalidad es la comprensión del mundo presente desde la unidad del conocimiento.

Los argumentos anteriores, se espera impacten en la organización objeto de estudio, en cuanto a su diseño, al

configurar un nuevo marco ontológico y axiológico, ya que se necesitan de organizaciones públicas competentes. Como es evidente en la OAT, donde es pertinente considerar los intereses de todos aquellos involucrados por su actividad, de esta forma se reconocerá los derechos de los empleados, y se procuraran políticas de personal que favorezcan el potencial humano, la creación de un sentido de misión y de logro en todos los niveles de la organización.

A las ideas anteriores y desde la perspectiva epistemológica, el hecho de construir el conocimiento compartido y holístico, bajo la dirección que surge de manera emergente en el sistema de relaciones y formas procedimentales sistemáticas, privilegia la orientación de la información necesaria a los funcionarios y contribuyentes en términos prácticos y cargados de atributos jurídicos, que implican el derecho tributario, las normas legales, éticas y los lineamientos de lo necesario que constituyen una unidad significativa, en consonancia al saber-hacer del gerente tributario.

Sin embargo, la gerencia tributaria convendría que funcionara bajo criterios de competitividad, transparencia y austeridad lo que ocasionaría un desarrollo de la cultura axiológica que tribute al desarrollo personal, colectivo y organizacional, con la participación activa de los funcionarios públicos y de los ciudadanos, como parte integrante de un conglomerado social que, por poseer costumbres y tradiciones, debe generar un entramado axiológico que alimentaria ontológicamente el quehacer de todos los que participan en el proceso, tomando en cuenta que el objetivo de la administración pública busca el bien general de la comunidad política, no así la administración privada que busca el bien particular, la ganancia, el lucro, la plusvalía o el dinero.

Todo lo dicho debe contribuir a la creación de un modelo de gerencia tributaria que potencie las estrategias que garanticen el funcionamiento científico, técnico y ético de la Gerencia Pública, para avanzar en la construcción de un marco ético institucional, generando un impacto en el bienestar del funcionario público y en el desarrollo humano integral, en concreción con los principios de transparencia y rendición de cuentas, en donde los modelos de excelencia y gestión de calidad tengan un rol determinante, para hacer la conexión correspondiente entre ética, integridad y gestión de la gerencia publica y tributaria. Por lo tanto, se deben institucionalizar buenas prácticas de gobierno, donde se apliquen competencias gerenciales que fomenten la participación, la construcción de acuerdos, el trabajo en equipo, resolución de conflictos y negociación, que propicien un clima laboral saludable bajo la legitimación de la autoridad desde la legalidad de cargos y la gestión por resultados, vinculada a las demandas de la sociedad.

Una óptima gestión gerencial debe garantizar el éxito de una organización en la medida en que logre manejar, con criterios de igualdad y equidad, la gestión de las personas y los recursos, integrando ambiente y contexto, por lo que es necesario que desde la gerencia se comprenda qué ocurre con la moral personal y su interacción con el ambiente laboral para de esta manera valorar el efecto que tienen las decisiones éticas en la

vida de una organización y configurar los entornos de la calidad ética, que en todo caso, no se hace a partir del diagnóstico aislado de la organización, sino que como lo afirma Etkin (2008: 83): "La calidad ética de la organización no es un atributo que se resuelva en el marco de su realidad interna. La influencia del entorno tiene bases ciertas, pero también puede ser un argumento para justificar las decisiones injustas…"

Es pertinente agregar, para concluir que este estudio se orienta en enfocar una perspectiva sobre la Axiología de la gerencia tributaria en la gestión pública, centralizando los siguientes propósitos específicos:

1 Interpretar las significaciones que los funcionarios de la OAT de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Miranda Estado Falcón; atribuyen a la axiología de la gerencia tributaria. desde sus experiencias vivenciales.
2 Comprender los constructos emergidos de las significaciones de la axiología de la gerencia tributaria, desde la mirada de los funcionarios de la OAT de la Alcaldía Bolivariana del Municipio Miranda Estado Falcón.
3 Presentar los aspectos axiológicos resultantes de la praxis en la gerencia tributaria en la gestión pública.

ASPECTOS METODOLÓGICOS

Para dar con el constructor y evidenciar el proceso desde la comprensión y la interpretación de lo anterior, la investigación se concibe bajo el Paradigma interpretativo que en perspectivas de Guba y Lincoln (2002:34) este paradigma "se caracteriza porque la naturaleza de la realidad es múltiple, holista y construida para comprender la realidad, la relación entre el investigador y lo conocido", así mismo, se ubica en un enfoque cualitativo destacado bajo el paradigma establecido, al respecto, Sandín (2003: 122) "está orientada hacia la comprensión en profundidad de los fenómenos educativos y sociales, a la transformación de prácticas y escenarios socioeducativos, a la toma de decisiones y también hacia el descubrimiento y desarrollo de un cuerpo organizado de conocimientos", así el proceso se hace desde un accionar dialógico y vivencial para comprender e interpretar la mirada de los funcionarios de la OAT de la Alcaldía del Municipio Miranda del Estado Falcón sobre la praxis de la gestión tributaria.

Siguiendo este accionar metodológico, se construye bajo el método de lo fenomenológico, entrecruzado con la hermenéutica establecida por los postulados metodológicos de Heidegger (2001), su principal objetivo fue entender el significado de una persona y como su mundo es inteligible para los seres humanos, consideraba un fenómeno como lo que se muestra por sí mismo, lo que se hace manifiesto y visible por sí mismo. La fenomenología propuesta por el autor se basa en una verdad pura, sujeta al margen de la relación que mantenemos con el mundo, es decir una verdad objetiva que no se encuentra afectada o distorsionada por los deseos de los humanos, y agrega que esos mismos seres humanos se conocen a través de las relaciones y la interacción entre sí.

Por otra parte, las técnicas de recolección de la información, implican formas y acciones las cuales emprenden en la obtención de la información ineludible de

los distintos contextos para conseguir las respuestas al fenómeno estudiado, según Hurtado y Toro (2005: 98) "La revisión de lectura (referentes teóricos y empíricos), revisión de documentos institucionales y reglamentos". También se utilizará la observación y para el levantamiento de la información se llevará a cabo la entrevista en profundidad semiestructurada, para orientar el análisis hermenéutico, dando lugar a la existencialidad del ser, es decir, las vivencias propias en su historicidad, buscando el origen remoto del fenómeno para interpretarlo y conocer así, las relaciones del contexto y del fenómeno en sí y llevarlo a un proceso documental de existencia y praxis en la gestión pública.

RESULTADOS

De esta investigación, se esperan obtener por cada uno de los propósitos los siguientes resultados; del análisis del primer propósito: "Interpretar las significaciones que los funcionarios de la OAT de la Alcaldía del Municipio Miranda Estado Falcón, atribuyen a la axiología de la gerencia tributaria. desde sus experiencias vivenciales". De la observación de las significaciones a través del proceso de entrevistas y reconocimiento de los discursos de los actores y de los elementos que forman parte del documento de filosofía de gestión, se procederá a su clasificación en función de la definición y tipo de valores establecidos.

Al respecto, por García et ál. (1997:78) establece que, "Al analizar los valores explícitos presentes en la filosofía de gestión de los entes de investigación, es interesante destacar la promoción casi exclusiva de valores finales de carácter personal y valores de competencia colectiva"

Con relación al propósito: "Comprender los constructos emergidos de las significaciones de la axiología de la gerencia tributaria, desde la mirada de los funcionarios de la OAT de la Alcaldía del Municipio Miranda Estado Falcón". Se espera la comprensión de valores tanto personales como ético-sociales, apoyados en teorías emergente que desarrollen una ruptura epistémica, que además evidencie la relevancia otorgada por la gerencia a los valores de carácter ético-social y ético-organizacional propios de la OAT, esto contribuirá significativamente a la reorganización estructural y funcional de la institución.

Por su parte, se espera que con el propósito: "Presentar los aspectos axiológicos resultantes de la praxis en la gerencia tributaria en la gestión pública", se logre obtener constructos axiológicos que puedan ser vinculados a la praxis de la gestión y que, desde la gerencia, a través de sus competencias personales y profesionales se logre vincular el crecimiento personal de los funcionarios a su cargo, con el beneficio de objetivos organizacionales que mediante la estructuración de valores compartidos, determinen la claridad de lo que se quiere en el trabajo de cada funcionario y se fomente la participación colectiva.

Lo anteriormente expuesto, contribuirá a la formación de líderes humanos centrados en valores, capaces de fomentar una acción administrativa enfocada en relaciones de participación y centradas en la credibilidad, orientando las políticas a la satisfacción de los intereses, necesidades y expectativas de cada

funcionario como valor emergente y cuya trascendencia se evidencie en el redimensionamiento humano y organizacional.

Parte de los resultados que se esperan lograr, es que la ética pública asuma la enseñanza de un conjunto de conocimientos que se conviertan en hábitos para el funcionario, que no se trata de transmitir ideas tan interesantes como la lealtad institucional, el principio de igualdad, la transparencia, el uso racional de los recursos, la promoción de los derechos fundamentales de los ciudadanos, entre otros, sino que la actividad del funcionario esté presidida por un conjunto de valores humanos que estén inseparablemente unidos a la idea del servicio y gestión organizacional.

Con lo cual, se espera mayor compromiso y sentido de pertenencia por parte de los funcionarios, satisfacción de los contribuyentes y el reconocimiento de la importancia de los valores dentro de la OAT, para que propicie en desarrollo de una gerencia axiológica que se fundamente en el rediseño de la cultura organizacional para la generación de compromisos colectivos en una misma dirección; con la finalidad de cumplir un conjunto de valores compartidos.

CONSIDERACIONES FINALES

Finalmente, es mediante una axiología adecuada y basada en una sana filosofía del funcionario público, que es posible rescatar, revitalizar y fortalecer su bien interno, rescatando su quehacer individual y colectivo, ya que el individualismo es también un impedimento para el desarrollo integral. Así que es necesario abocarse a la construcción de un modelo axiológico que aporte integridad en el sector público que contenga los ejes tradicionales que correspondan, pero que incorpore nuevos ejes que interpreten con precisión la realidad de la municipalidad y la gestión competitiva en la gerencia tributaria aplicada a la OAT.

En ese sentido la necesidad de rediseñar la Gerencia Pública tomando en cuenta nuevas características derivadas de las crecientes demandas actuales, a pesar de la escasez de recursos, la complejidad que hace perecederos los modelos de gestión pública, los fracasos en la promoción de la ética pública y la gestión en valores, la existencia de un cuerpo de funcionarios que en gran medida se ha alejado de los cánones éticos y morales y que además ha perdido la dedicación y buena gestión laboral, indica que no sólo se deben desarrollar nuevas formas de gestión, es preciso también un nuevo marco ético para las instituciones públicas, donde prevalezcan estrategias efectivas de gestión axiológica en el sector público.

Es oportuno indicar que, la gerencia pública, se constituye como un marco de acción procedente de actitudes y personalidad en cuanto a la formación del individuo, el cual por medio de un líder se orientará hacía unos objetivos específicos conforme a una colectividad como principal elemento de la gestión, siendo necesario el impulso de valores y motivaciones para que el funcionario a efectos de que sus actuaciones y decisiones cotidianas puedan ser orientadas por sus principios éticos y organización en general. Se debe mencionar que, la gerencia pública asegura verdaderamente una actuación social, lo que hace referencia a que la

gestión en los procedimientos organizacionales se facilitará y permitirá que sean evaluados los marcos legislativos y prácticos de las organizaciones complejas en pro de emerger unas políticas de socialmente responsables, así como públicas, interna y externamente, donde se cumplan con las normativas preestablecidas.

En base a las consideraciones anteriores, la gerencia pública en organizaciones complejas, (caso OAT) se constituyen como un reto para poder superar los desafíos que se presenten, para apoyar a la cultura del ser humano, hacia la construcción de una sociedad que garantice la satisfacción de necesidades públicas y con ello cumplir con las políticas públicas que apoyen y fomenten una colectividad, lo cual puede realizarse solo a través de una gerencia ética.

Por último, se debe considerar la incorporación de las distintas aristas que coadyuven a blindar con principios, valores a la OAT para rescatar y refundar componentes mínimos que realcen las estrategias de la gestión pública y tributaria que se pretende implementar en una nueva gobernanza, los cuales adaptados y desarrollados de acuerdo a la realidad del contexto de la institución contribuirá al desarrollo de las competencias asociadas a la axiología de la gerencia tributaria.

REFERENCIAS CONSULTADAS

Diego Bautista, O. (2013), Ética para gobernar. Lecciones básicas para un gobierno justo. México, Senado de la Republica.

Dolan, S.L.; Garcia, S.; Auerbach, A. (2003): "Understanding and Managing Chaos in Organisations", International Journal of Management, Vol. 20 Issue 1, p23.

Ekkin, J. (2007). Capital social y valores en la organización sustentable: El deber ser, poder hacer y la voluntad creativa. Editorial Granica. 1ra edición. .

Etkin, J. (2009). Gestión de la complejidad en las organizaciones. La estrategia frente a lo imprevisto y lo impensado. Editorial Granica. 2da reimpresión.

García, V. (1997). La Ética y gerencia. Editorial Planeta Venezolana, S.A.: Venezuela.

Guba, E. y Lincoln, Y. (2002) Paradigmas en Competencia en la Investigación Cualitativa. En Denman, C y J.A. Haro (Comps). Por los Rincones. Antología de los Métodos Cualitativos de la Investigación Social. Hermosillo: México.

Guédez, V. (2002). Ética Gerencial. Venezuela. Editorial Planeta.

Montero, G. (2015), Régimen Jurídico y Profesionalización de los Funcionarios Públicos. Cuarta Edición. Santo Domingo, Rep. Dom. Publicaciones MAP

Romero J. (2005). La Gerencia desde una perspectiva humana. Puerto Ordaz. Revista Copérnico. N° 2.

Saldarreaga Z., J. (2020, abril 14). Axiología empresarial para la innovación. Una visión gerencial desde la perspectiva del contexto ecuatoriano. Entrevista en profundidad (I. Chica, entrevistadora). Entrevista vía e-mail.

AUTOR

Chirinos, Oswardo Antonio

Licenciado en Administración de Empresas de la Universidad Nacional Abierta (UNA). Licenciado en Contaduría Pública - Universidad Nacional Abierta (UNA). Especialización en Gerencia Tributaria, de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB). Magister en Gerencia Financiera, Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt. Docente de la Universidad Politécnica Territorial de Falcón "Alonso Gamero" (UPTAG).