CARACTERIZACIÓN DE LA GESTIÓN PÚBLICA VENEZOLANA DESDE LA COMPLEJIDAD Y LAS METÁFORAS DE MORGAN

Autora: Melissa G. Jiménez Luchón

Resumen

El presente ensayo tiene como propósito realizar una Caracterización de la Gestión Pública venezolana desde la Complejidad y las Metáforas de Morgan. Teóricamente se soporta en los planteamientos de Peter Drucker, E. Morín y G. Morgan. Metodológicamente se orientó por ser de tipo documental, con un diseño bibliográfico. No todo está dicho, acerca del futuro de la Administración Pública, nadie puede afirmar que ha sido fácil gerencial en la administración Publica, sobre todo cuando está sujeta a todo un entramado legal que lejos de hacerla más dinámica, la hace más lenta, a ese entorno legal, hay que sumarle el político, en la cual tiene mucho más peso e influencia que el anterior. Los efectos desbastadores en el mundo y en Venezuela en particular, de la pandemia del Covid 19, obliga a la gerencia venezolana, tanto pública como privada a reinventarse, a buscar nuevas herramientas gerenciales y a darle más valor a su talento humano. Lejos de ser un escenario adverso el que se está viviendo, para la Gerencia Pública venezolana es una gran oportunidad, por que tendrá que ir en busca de la flexibilidad, adaptabilidad, agilidad, que antes de la pandemia no la tenía. Es necesario reflexionar que las organizaciones públicas pueden adoptar el pensamiento convergente como el

Palabras claves: Administración pública, gerencia, complejidad, metáfora.

Characterization of the Venezuelan Public Management from the Complexity and Metaphors of Morgan.

Abstract

The purpose of this essay is to carry out a Characterization of Venezuelan Public Management from Complexity and Morgan's Metaphors. Theoretically, it is supported by the approaches of Peter Drucker, E. Morín and G. Morgan. Methodologically, it was guided by being of a documentary type, with a bibliographical design. Not everything has been said about the future of the Public Administration, no one can affirm that it has been easy to manage in the Public Administration, especially when it is subject to a whole legal framework that, far from making it more dynamic, makes it slower, at that legal environment, we must add the political one, in which it has much more weight and influence than the previous one. The devastating effects in the world and in Venezuela in particular, of the Covid 19 pandemic, forces Venezuelan management, both public and private, to reinvent themselves, to seek new management tools and to give more value to their human talent. Far from being an adverse scenario that is being experienced, for the Venezuelan Public Management it is a great opportunity, because it will have to go in search of flexibility, adaptability, agility, which it did not have before the pandemic. It is necessary to reflect that public organizations can adopt convergent or divergent thinking, depending on the situation.

Keywords: Public administration, management, complexity, metaphor.

En el mundo gerencial se ha venido discutiendo si las organizaciones se encuentran preparadas para asimilar los cambios del entorno, se entiende que es de suma importancia por cuanto de alguna manera están pensando en cómo sobrevivir en medio de ese entorno, como gerenciar y como gerenciarlo, son muchas las organizaciones que debido a lo anterior han desaparecido y eso es preocupante, pero no tan solo ese es el único elemento que se debe tomar en cuenta, hay que preguntarse ¿cómo están las organizaciones hacia adentro? ¿Cómo funcionan? son interrogantes que se deben considera por cuanto hasta qué punto se puede afirmar que únicamente en el entorno está el peligro de su desaparición.

Para conocer de esa interioridades, Garet Morgan (1990), en su libro las Imágenes de las Organizaciones, define las metáforas y a través de ellas va desnudando interiormente a las organizaciones y descubriendo cuáles son sus debilidades, en total son 8 las metáforas y describe a las organizaciones como: una máquina, organismos, cerebros, culturas, sistemas políticos, cárceles psíquicas, cambio y transformación y como instrumentos de dominación.

Con dichas metáforas, se pueden analizar cualquier tipo de organización, pública o privadas, es decir no es excluyente y en el caso analizado en el presente artículo se considera la administración pública. A través de las metáforas que aplican, se va descubriendo a la organización internamente y conociendo cuáles son sus debilidades, de esta manera se puede conocer cuál es su realidad y partiendo de esto último, se pueden tomar los correctivos. Mediante este método se puede identificar a las organizaciones, corregir desviaciones o estilos de gerencia y prepararla con éxito a enfrentar el entorno.

Ergo, la reflexión desde la complejidad de Morín, debe concebirse como un proceso bio-afectivo-cognitivo, pero también social, cultura institucional, político e histórico en producción de conocimientos; por lo tanto a considerarse como un producto complejo que se genera en la interacción del hombre dentro de las organizaciones, por ende, de la administración pública, con la multireferencialidad de la realidad de la cual forma parte.

Un aspecto fundamental para la elaboración y el desarrollo del presente artículo, es tener claro el rumbo metodológico, al respecto señala Balestrini (2001:126), "la instancia referida a los métodos, las

diversas reglas, registro, técnica y protocolo con las cuales una teoría y sus métodos calculan las magnitudes de lo real". De esta manera se resalta la importancia de la orientación metodológica

Dado el tipo de investigación, esta se soportó en un diseño documental, por cuanto el gran volumen de información proviene de la consulta directa de libros, leyes, revistas científicas, tesis doctorales, entre otros. De tal manera que el artículo esta soportado en la veracidad y autenticidad de la información recolectada y se aplicó para la elaboración del presente artículo, tomando en cuenta su estructura, resultando de mayor utilidad, frente a los otros tipos, como la investigación de campo o experimental.

En el presente artículo se aborda la Caracterización de la Gestión Pública venezolana desde la Complejidad y las Metáforas de Morgan, que combinado con el tipo documental, facilita el desarrollo en profundidad del mismo, en ese sentido se coincide totalmente también. Con lo cual este tipo de diseño bibliográfico orienta también metodológicamente este artículo.

En esta coyuntura se busca establecer de qué manera se manifiesta el concepto de gerencia en la administración pública y como la forma en que se dirige la organización en la actualidad impacta en los deseos de alcanzar resultados que la acerquen hacia un deber ser; al respecto Drucker (1993b) expresa que: "las organizaciones funcionan como mini sociedades, que están conformadas por individuos que comparten una cultura, con sus valores creencias, pautas de conductas, mitos" (p.67). Los planteamientos de este teórico hacen referencia a elementos propios de lo que se denomina "cultura organizacional", por otro lado el autor apunta a que "la sociedad se reestructura a sí misma:" en virtud que cambia la visión que tiene del mundo desde sus valores, la política, lo social, los grupos generacionales y las instituciones específicas; por cuanto en un mundo tan cambiante, una pequeña diferencia, le da una ventaja competitiva que trae como consecuencia un posicionamiento en el mercado mucho mayor.

El término gerencia es un constructo sumamente amplio; sabiendo que "las instituciones tienen en común la función administrativa, la tarea de administración y el trabajo administrativo o gerencial" (Drucker, 1973, p.4); es recomendable repasar los enfoques administrativos o gerenciales que surgieron como una

respuesta a los problemas empresariales más importantes de su época, los cuales hoy día pudieran iluminar el camino para entender las dificultades que se presentan en cualquier foco de estudio.

Aunque los conceptos de Drucker y otros autores que reconoceremos más adelante, está basado en la gerencia de organizaciones privadas, su aplicabilidad y adaptación a la gestión pública, está plenamente justificada en el hecho de que el enfoque en las funciones gerenciales son comunes en ambas áreas. La idea no es buscar cuál es mejor que el otro. Desde 1900 hasta nuestros días, cada enfoque se destacó en el contexto donde se desenvolvía: los inicios y desarrollo de la industrialización, la era de la información y conocimiento, la globalización entre otros; así como también las dificultades que se pudieran presentar al aplicarlos, para a partir de ellos, indagar sobre las teorías gerenciales.

De lo anterior, se puede decir que a nivel organizacional en la Administración Pública, se ha pasado de una visión mecanicista, estática, previsible, controlada, reducida a sus partes y cerrada, a una visión sistémica emergente, dinámica, imprevisible, auto organizada, con sus partes determinadas por el todo y abierta, que muy bien se puede comparar con las imágenes organizacionales de Morgan (1990), porque clasifica a las organizaciones como máquinas, organismos, cerebros, culturas, sistemas políticos, cárceles psíquicas, cambio y transformación e instrumento de dominación.

Para Guerrero, 1985, (p.92) "es una potencia que arregla, corrige y mejora cuanto existe, y da una dirección más conveniente a los seres organizados y a las cosas". Esto se traduce en el cálculo de sus fuerzas y recursos hacia la atención de las necesidades colectivas, cuyas acciones pueden clasificarse en dos grandes tipos: actividades funcionales e institucionales". Las primeras tienen como propósito dirigir la realización de los trabajos de mejora de la sociedad, mientras que las segundas buscan el mantenimiento y operación de esta instancia como tal, por cuanto constituye un organismo.

En la República Bolivariana de Venezuela, la administración pública la conforman "los órganos que ejercen el Poder Ejecutivo de las personas jurídicas estatales que integran la Federación, en sus tres niveles territoriales que son la República, los Estados y los Municipios" (Brewer, 2013, p.18). A nivel nacional (Ejecutivo Nacional)

se encuentra la Presidencia de la República y los Ministerios, a nivel estadal (Ejecutivo Estadal) las Gobernaciones de los estados, y a nivel municipal, las Alcaldías; cuyas fuerzas y recursos atienden las necesidades colectivas, mientras intentan mantenerse y operar a nivel gerencial.

Lo anterior ha servido de apoyo para corresponder que "la administración pública está relacionada con el qué y el cómo del gobierno" (Dirnock, 1947 citado por Guerrero, 1997, p.36), es importante comprender el qué acerca del conocimiento técnico para realizar las tareas de las actividades funcionales, y el cómo, sobre las técnicas de dirección o principios con los cuales se llevan a cabo las gestiones de las actividades institucionales, ya que juntos forman la síntesis llamada administración, cuyo "trabajo administrativo o gerencial" (Drucker,1973, p.4).

Lo anterior conlleva a decir que la administración pública tiene su origen existencial, legitimidad y justificación, en la perpetuación y desenvolvimiento de la sociedad. Con lo anterior expuesto se puede afirmar que lo gubernamental constituye las formas en que el estado se encamina a producir las condiciones que faciliten dicha permanencia para crear las capacidades de desarrollo de los elementos que la constituyen. Tales elementos constitutivos, según lo expresado por Guerrero (1997) son de dos tipos: colectivos e individuales. En la actualidad, ambos elementos deben ser potenciados de manera conjunta para estimular su prosperidad.

En su sentido más amplio, la administración pública se puede considerar como una actividad encaminada a acrecentar el poder del estado y expandir sus fuerzas interiores al máximo; en esencia, lo hace formidable; y en lo estricto "constituye una capacidad que produce poder, por ende la administración pública es la actividad que desarrolla la vida asociada a través del orden, la seguridad y la subsistencia; es decir, auspicia la convivencia civilizada" (Guerrero, 1997, p.27). De esto infiero que toda acción que ejecute lo gubernamental ha de estar orientada no solo a lograr su supremacía en el poder sino que internamente es necesario evaluar y profundizar en aquellos elementos que solidifiquen una gestión sana.

En todo este proceso, el potencial humano representa un recurso muy importante para las organizaciones, cuya "buena distribución de funciones se basa en la estructura

de un organigrama donde se establecen los niveles de jerarquía" (Latín American Quality Institute, 2008, p.1); de allí que, si en la administración pública estadal los "Jefes,…son los Gobernadores" (Brewer, 2013, p.28), personas que ocupan el nivel gerencial superior, puedo inferir que quienes se encuentran en los niveles gerenciales medios y bajo son los Secretarios, Presidentes y Directores de los Entes o Instancias Centralizadas y Descentralizadas, quienes están subordinados a la máxima autoridad y su cantidad es dependiente de las decisiones del gobernante de turno.

De allí radica seleccionar un talento humano idóneo, por que la selección, ingreso, capacitación, desarrollo y evaluación de personal deben establecerse efectivamente, a través de una selección regida por la ley del estatuto de la función pública, los funcionarios han de ser elegidos por concurso y los funcionarios de libre remoción y nombramiento son elegidos por la autoridad regional o máximas autoridades de la estructura organizativa. Así mismo el personal contratado se rige por la Ley Orgánica del Trabajo. Además, se cuenta con el sistema de evaluación del personal administrativo y técnico, se cambió en términos de los méritos y compensaciones, para llamarlo: Evaluación por Sistema de Competencias.

Esta situación de selección, ingreso, capacitación, desarrollo y evaluación de personal dentro de la institución evidencia una problemática que enfrenta la administración pública, inmersa en la gestión de personal y las relaciones humanas desde las diversas generaciones, que Seijo y Añez (2008, p.16), indican que deben estar presididas por el buen tono y una educación esmerada. El clima y el ambiente laboral ha de ser positivo y los funcionarios deben esforzarse por vivir cotidianamente ese espíritu de servicio a la colectividad; pero lo evidenciado por la investigadora, conlleva a mostrar que la cultura organizacional de la administración pública, al menos la del estado Falcón, es un "patrón de significados transmitidos históricamente,… por medio de las cuales los hombres comunican, perpetúan y desarrollan su conocimiento y sus actividades con relación a la vida" (Geertz, 1987, p.103), que no siempre genera los productos deseados, debido a los choques generacionales e interés propios de los trabajadores, dejando los objetivos de la institución de lado.

Este criterio dependiente del cómo los individuos se interrelacionan en

las organizaciones puede explicar el hecho de que a pesar de que una gerencia esté comprometida con el cumplimiento de los objetivos institucionales, tenga problemas a nivel de relaciones con otras gerencias e incluso dentro de su misma suborganización. La metáfora de Morgan (1990), asociada a la "Organización como Cultura", explica que:

…muchos conflictos de la organización suelen llegar a ser institucionalizados en la configuración de actividades, estereotipos, valores, creencias, rituales y otros aspectos de la cultura de la organización. En esta forma socializada, los conflictos subyacentes pueden ser extremadamente difíciles de identificar y destruir. (p.144).

En este sentido la administración pública tiene una cultura hecha por las personas a través de sus creencias, valores, vivencias, historias que van de generación en generación. Esta metáfora es netamente intangible pero capaz de dirigir a su antojo cualquier estrategia de la organización, puede sentir a pesar de no tener cuantificado este indicador, que el clima organizacional que predomina es de escasa productividad, desmotivación, falta de reconocimiento e insatisfacción.

El ideal sería ver a las "Organizaciones como Cerebros" y también a las "Organizaciones como Cambio y Transformación" según los planteamientos de Morgan (1990). Con la primera para que la administración pública se convierta en "sistemas de información… sistemas de comunicaciones… sistemas de toma de decisiones" (p.69), y la segunda para "intentar penetrar en la naturaleza y origen del cambio, así como comprender su lógica" (p.255). En otras palabras, la administración pública como un cerebro, tendría la capacidad de absorber y generar información, retroalimentarse y autorregularse; y como cambio y transformación permitiría ver las formas y transformaciones de la vida organizacional para comprender sus procesos fundamentales.

Pues bien, se plantea desfase entre el ser y deber ser de la administración pública que básicamente se concentra en la comunicación entre los niveles gerenciales, pero ¿por qué ocurren estos problemas de relaciones y actuación? Los elementos están presentes, pero cada quién trabajando por su cuenta, de forma aislada. Esas partes que constituyen un todo, todavía no internalizan la

potencialidad del trabajo en equipo para un ganar-ganar individual y organizacional. Los sistemas estructurales, la filosofía gerencial y los programas de gestión de personas, todavía no se encaminan hacia el desarrollo organizacional.

La gerencia pública que hoy tenemos es muy distinta de la conocida hasta ahora. Se piensa que solo se debe planificar, gestionar, optimizar y predecir situaciones, pero es tiempo de gerenciar con valores en los intereses técnico y práctico, los cuales han de ser desarrollados en su gran mayoría por la cúpula de la organización y estar directamente relacionados con los objetivos que se persiguen. La concordancia de los valores personales con los valores organizacionales llevará a experimentar un fuerte sentimiento de éxito en los empleados, aumentando la lealtad como el deseo de trabajar productivamente.

En aras de facilitar la compresión de las herramientas de la que dispone la gerencia pública para el logro de sus objetivos, es relevante describir el concepto de administración pública, a través de un proceso discursivo de entendimiento regulado desde una "división cooperativa del trabajo entre proponentes y oponentes" (Habermas, 1992a, p.46), donde los proponentes serán las teorías existentes, y como oponente dispuesta a argumentar las pretensiones de validez que se plantean estos teóricos, posibles detransformarse en saber.

Es así como inicio el recorrido con Guerrero (1997), quien en su tratado "Principios de la administración pública" define la misma por atributos propiamente estatales:

…dicha administración, por principio, es una cualidad del estado y sólo se puede explicar a partir del mismo. Tal aseveración es aplicable a todas las organizaciones de dominación que se han sucedido en la historia de la humanidad, pero para nuestro caso, es suficiente con ceñirnos al estado tal y como lo denominó Maquiavelo tiempo atrás: "los estados y soberanías que han existido y tienen autoridad sobre los hombres, fueron y son, o repúblicas o principados" (p.23).

En virtud de tales afirmaciones es necesario entonces sugerir una revisión de los extractos organizacionales, a fin de evaluar qué elementos internos puedan estar desviando o desvirtuando esta visión, la mera ejecución de proyectos para brindar calidad de vida a los ciudadanos pudieran en mayor o menor proporción estar siendo afectada por la manera de

cómo se instruyen y como se ejecutan las acciones. Respecto a los conceptos de las actividades funcionales e institucionales, es necesario hacer una diferenciación de las mismas a objeto de facilitar la comprensión de los problemas organizacionales, observando éstas como dos hitos importantes ya que están orientadas en términos de dirección de las actividades encomendadas y la forma como el organismo garantiza los elementos de operatividad para que sean cumplidas.

Es así como el alcance de la administración pública, por consiguiente, llega al límite donde la necesidad de la realización de los fines del estado lo demanda, no hay, pues, más límites que esas necesidades. Por lo que el estado ha de concentrase no solo en el fin último, sino en preocuparse por aquellos elementos funcionales e institucionales para propiciar verdaderas transformaciones en el aparato burocrático.

Es meritorio abordar el marco legal que rige la administración púbica en Venezuela puesto que todo "comportamiento es correcto en relación con un contexto normativo reconocido como legítimo" (Habermas, 1992a, p.34), para ello he convenido hacer mención a los aspectos relacionados con el funcionamiento de lo público, con miras a la existencia de un deber ser en la estructura burocrática del estado.

La gerencia es un concepto que ha sido ampliamente analizado a nivel mundial; al respecto, Drucker (1973) expresa que "es el órgano de liderazgo, dirección y decisión de nuestras instituciones sociales, y especialmente de la empresa, es una función genérica que afronta las mismas tareas fundamentales en todos los países y, esencialmente, en todas las formas de sociedad" (p.12), de allí que, el querer mejorarla se traduce en alcanzar las transformaciones deseadas, desde una profunda reflexión y comprensión de las causas que desvirtúan las metas así como los objetivos organizacionales.

Con la plena conciencia de lo anteriormente descrito se podrán generar las condiciones para llevar las organizaciones hacia un estado ideal, lo cual implica reconocer que las mismas no son "un mecanismo (programado), o un organismo (natural), sino… un sistema complejo, de base social, política y técnica" (Etkin, 2006, p.22). La organización de estudio, que es el Poder Judicial, de la presente investigación, como proyecto de tesis doctoral se representa en generar el corpus teórico de la gerencia generacional

desde el pensamiento complejo, como acto dialógico donde no se rechazan los datos de la experiencia, para conocer las relaciones e interrelaciones que surgen del tejido organizacional al explicar la contribución de los elementos de los líderes de distintas generaciones que intervienen en el desarrollo gerencial. Con la intención de suscitar la adopción de nuevos principios, teorías y métodos para el análisis y comprensión de los fenómenos sociales.

Desde la visión de Drucker (1957.p. 15) en su libro "La Gerencia de empresas", al relucir argumentos de orden gerencial como "Una institución indispensable, en verdad el mundo libre, tiene inmensos intereses depositados en la competencia y responsabilidad de la gerencia"; evidenciando que la gerencia no es más que la aplicabilidad de conocimientos previos para el surgimiento de algo nuevo.

Al respecto, fundamenta la gerencia del conocimiento, evidenciando que "el conocimiento es el componente clave en la ventaja competitiva de cualquier organización, en esencia porque como activo tiene propiedades, como las de multiplicarse cuando se comparte, ser la fuente de la dinámica de los demás recursos". Refiere este autor que, los recursos materiales no se dinamizan si no es con el uso del conocimiento y ser un recurso con posibilidades de incremento infinitas, como por ejemplo en los ambientes de aprendizaje.

El método de la complejidad para Edgar Morín es la irrupción del paradigma de la complejidad y la propuesta del pensamiento complejo, provocando en el paisaje científico contemporáneo, una reforma de los fundamentos mismos de la racionalidad occidental. Repercutiendo en el campo pedagógico, se ha evidenciado en la medida que pone entre paréntesis los conceptos conocimiento y aprendizaje al cuestionar sus fundamentos epistémicos. Plantea la necesidad de reformar el pensamiento y, al mismo tiempo, reformar las instituciones educativas, con el fin de promover una educación acorde con las necesidades de la sociedad contemporánea. Modificando no solo los soportes físicos del conocimiento, sino que hoy entendemos el conocimiento como abierto, inconcluso, siempre relativo y en permanente reconstrucción.

Morín, en su libro El método I (1993), que:

Un sistema es una interrelación de elementos que constituyen una entidad global o unidad global. Tal definición comporta dos caracteres principales: el primero es la interrelación de los elementos y el segundo es la unidad global constituida por estos elementos en interacción (…) se puede concebir el sistema como unidad global organizada de interrelaciones entre elementos, acciones o individuos (pp. 123-124).

Además, el mismo autor pero en 1994, subrayó el hecho de que un sistema complejo, entendido como unidad global, puede manifestar propiedades que no pueden ser explicadas a partir de sus componentes. El todo manifestó propiedades emergentes, colectivas, propiedades que no tenían ningún significado para la dinámica de sus partes componentes.

La complejidad apareció, justamente, como resultado de la organización del todo bajo la presión de las infinitas combinaciones de interacciones simultáneas, y que abundaron en interrelaciones no-lineales. La complejidad nació de la interacción de las partes que lo componen, es decir, la complejidad se manifestó en el sistema mismo.

Según Pozo (2001) las teorías científicas han beneficiado nuestra comprensión de la realidad y han operado con nociones "simplificadas" que nos han concedido estructurar nuestros conocimientos en función de un reducido número de variables que nos han facilitado la construcción de modelos explicativos de sistemas lineales que nos han "aproximado" a la realidad, una realidad mutilada en su complejidad. Asume el autor que el abordaje desde la perspectiva de la complejidad ha considerado la noción de complejo como cualitativamente diferente. La realidad se ha comprendido como un conjunto de sistemas jerarquizados constituidos por subsistemas que interactúan en forma permanente, asimilan informaciones, aprenden y cambian sus comportamientos. Además, se adaptan a las modificaciones de su entorno mediante procesos que podríamos calificar de coevolutivos y que han implicado, en el caso del ser humano, necesariamente, los procesos de construcción de conocimientos y de aprendizajes.

El ser humano ha logrado interactuar de una manera eficiente, y cada vez más inteligente, con su entorno, y aumentó su capacidad de reflejar, creativamente, la realidad por medio de cálculos y modelos

formales. Los nuevos procesamientos de la información provocaron la aparición de lenguajes y metalenguajes que estructuraron la mente de quien los utilizó y cambió, drásticamente, nuestro modo y estilo de vida. En este proceso de construcción humana, el conocimiento adquirió una nueva dimensión y, al transformarse en poder, nos definió un nuevo cuadro ontológico que se basó en la tríada: información-energía-materia.

No obstante, el propósito del investigador es crear maneras nuevas de comprender el mundo y expresarlas teóricamente, entonces los métodos que ayudan a emerger teorías, tales como el que se proporciona en este investigación, es el indicado. El valor de la metodología que entraremos a describir radica en su capacidad, no sólo de generar teoría, sino también de fundamentarla en los datos. Tanto la teoría como el análisis de los datos exigen interpretación, pero al menos se trata de una interpretación basada en una indagación que se realiza de manera sistemática desde una perspectiva compleja.

Con el fin de proyectar lo importe de los enfoques epistemológicos vistos desde el estilo de pensamiento, consolida lo que muchos autores expresan, que hay que disfrutarse el viaje de la metodología de la investigación, aprovechando de éste, de todo lo que se nos ofrece en el radio de acción, dispuesto a observar, interpretar y transformar la realidad.

No todo está dicho, estas reflexiones serán el comienzo de una profunda discusión acerca del futuro de la Administración Pública, nadie puede afirmar que ha sidofácil gerencial en la administración Pública, sobre todo cuando está sujeta a todo un entramado legal que lejos de hacerla más dinámica, la hace más lenta, a ese entorno legal, hay que sumarle el político, en la cual tiene mucho más peso e influencia que el anterior, hasta tal punto que muchas de las violaciones legales se deben al entorno político, un tercer entorno es el social, que puede presionar y manipular al político, pero también puede ser su mejor aliado.

Los efectos desbastadores en el mundo y en Venezuela en particular, de la pandemia de Covid 19, que obligo al confinamiento, de la población, a replegarse a sus hogares y a tener días, semanas, meses, de aislamiento, trajo como consecuencia una inactividad casi total en la Administración Pública. Poco a poco y muy lentamente se ha ido recuperando las actividades, pero indudablemente que no se llegara a los niveles de antes, por lo que obliga a la gerencia

venezolana, tanto pública como privada a reinventarse, a buscar nuevas herramientas gerenciales y a darle más valor a su talento humano.

Lejos de ser un escenario adverso el que se está viviendo, para la Gerencia Pública venezolana es una gran oportunidad, por que tendrá que ir en busca de la flexibilidad, adaptabilidad, agilidad, que antes de la pandemia no la tenía. Es necesario que las organizaciones públicas puedan adoptar el pensamiento convergente como el divergente, dependiendo de la situación. No obstante, es natural inclinarse más hacia uno u otro a la hora de abordar los problemas y los proyectos. Algunas personas tienden de forma natural al pensamiento divergente, los que van más a la organización, que les gusta proponer nuevas ideas. Siendo más útiles para solucionar problemas importantes y complicados porque son más propensas a concebir ideas novedosas y útiles. Ambos pensamientos son importantes para la solución creativa de problemas, lo que implica que tienes que reservar tiempo suficiente para cada uno de ellos. No deben mezclar los pensamientos divergente y convergente. Aunque los dos tipos de pensamiento son necesarios para alcanzar el éxito, lo más inteligente es separarlos.

Las situaciones problemáticas y el tipo de decisión, se definen a partir del nivel de resolución de la organización: las decisiones operativas se refieren a la elección en la asignación de recursos de cortoplazo para el funcionamiento de las tareas, las decisiones estratégicas se refieren a la orientación de largo plazo. El nivel del problema y la decisión pertinente se entienden y resuelven a partir del paradigma por el cual se entiende y describe la realidad, el cual es la cosmovisión de la realidad empresarial que delimita la perspectiva del decisor el que puede ser divergente y amplioo convergente y focalizado.

Desde la perspectiva Morín, la complejidad es una opción epistemológica que constituye un desafío intelectual, incitador a la dialéctica y a su vez a la crítica, permitiendo la construcción de nuevos saberes, esto fundado en juicios reflexionantes acerca de aquello que concebimos como realidad y el modo de pensar, la complejidad se crea y se recrea en el mismo caminar; donde las manifestaciones de la complejidad trascienden el paradigma de la simplificación de lo real, postulando el pensamiento desde la dialógica, al recursividad y la

hologramaticidad como los principios pertinentes.

En esta línea de pensamiento Morgan, las organizaciones constantemente están siendo amenazadas, en lo interno y externo, siempre se ha creído que las amenazas mayores están afuera, cuando en la realidad del lado adentro, también se perciben peligros que al no solucionarlo las organizaciones estarán en peores condiciones de enfrentas lo externo. El poder reconocer sus propias realidades, es el punto de partida para generar soluciones. Las metáforas de Morgan (1990), es una buena herramienta que sirve para hacer ese diagnóstico y encontrar soluciones.

Es necesario entender que todo gira alrededor del talento humano y las metáforas contribuyen a reconocerlos, puesto en la mayoría de las veces son los destinarios de la aplicación de políticas y estilos gerenciales erradas, en tales condiciones la organización que en resumidas cuenta son sus gentes, no podrán reaccionar rápida y eficientemente frente al entorno, por estar pendiente de la situación interna. Las organizaciones pueden desarrollar soluciones a través de las metáforas sin limitarse al número de ellas, eso es algo importante que se aprende del autor antes mencionado, abre la posibilidad de diseñar otras a la medida de las organizaciones, allí radica la versatilidad de su planteamiento.

BIBLIOGRAFÍA

Ackoff, R. (2000). Recreación de las corporaciones. Un diseño organizacional para el siglo XXI. México: Oxford University Press.

Balestrini, M. (2001). Cómo se Elabora el Proyecto de Investigación. Caracas: BL Consultores Asociados, Servicio Editorial.

Brewer, A. (2013). Introducción General al Derecho Administrativo Venezolano. Deviene de Brewer, A. (2012). Un panorama del derecho administrativo en Venezuela en González, S. (comp). El derecho administrativo en Iberoamérica. Instituto Nacional de Administración Pública. Madrid.

Drucker, P. (1957) The landmarks of tomorrow: A report on the new 'post-modern' world. New York: Harper&Row.

Drucker, P. (1973). La Gerencia: Tareas, responsabilidades y prácticas. 6ta edición. 2da reimpresión. Argentina

Drucker, P. (1993a) "Gerencia para el futuro. El decenio de los 90 y más

allá". Grupo Editorial Sudamericana. Primera edición.

Drucker, P. (1993b) "La Sociedad Postcapitalista". Grupo Editorial Norma. Primera edición.

Etkin, J. (s/f). El Potencial Ético de las Organizaciones. Las formas de integrar la eficacia con los valores sociales. Seminario Internacional: Los Desafíos Éticos del Desarrollo

Etkin, J (1993). La Doble Moral de las Organizaciones. Los Sistemas Perversos y la Corrupción Institucionalizada. McGrawHill Interamericana de España S.A

Etkin, J (2006). Gestión de la Complejidad en las Organizaciones. La estrategia frente lo imprevisto e impensado. Ediciones Granica Buenos Aires

Guerrero, O. (1985). Introducción a la Administración Pública. Colección Textos Universitarios en Cs Sociales. Universidad Autónoma de México.

Guerrero, O. (1997). Principios de la Administración Pública. Unidad de Publicaciones de la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP).

Habermas J. (1968). Conocimiento e Interés. Eitorial. Taurus, Madrid.

Habermas, J. (1992a). Teoría de la acción comunicativa I. Racionalidad de la acción y racionalización social. Grupo Santillana de Ediciones, S. A.,

Habermas, J (1992b). Teoría de Acción Comunicativa II. Crítica de la razón funcionalista. Grupo Santillana de Ediciones, S. A.

Hernández, Fernández y Baptista (2006). Metodología de la investigación. Editorial: McGraw-Hill. Cuarta Edición (2006). México.

Hurtado, I. y Toro J. (1998). Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambio. Consultores asociados C. A. Segunda Edición. Valencia.

Ley Orgánica de la Administración Pública (2014). Gaceta Oficial Nro. 6.147 de fecha 17 de noviembre de 2.014. Imprenta Nacional. Caracas-Venezuela

Ley del Estatuto de la Función Pública (2002). Gaceta Oficial Nro. 37.522 de fecha 06 de septiembre de 2.002. Imprenta Nacional. Caracas-Venezuela

Manning Anne (2007) Édition, 4. Éditeur, A. Hall, Virtue, & Company, 1860. Original provenant de, Université de Harvard. Numérisé, 23 mai 2007.

Morgan, G. (1990). Imágenes de la Organización. Ediciones Alfaomega. ISBN 970-15-0226-4. México

Morín, E. (1993). El Método I: Naturaleza de la naturaleza. Madrid: Cátedra.

Seijo, C. y Añez, N. (2008). La gestión ética en la administración pública: base fundamental para la gerencia ética del desarrollo. Revista del Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales (CICAG). Volumen 4 Edición No 2.