

LA GERENCIA EN LOS ÓRGANOS DE CONTROL FISCAL, SOCIEDAD DEL CONOCIMIENTO Y COMPLEJIDAD DEL ENTORNO

Autora: Miagry Alvarado
maigryzalvaradop@gmail.com

RESUMEN

La sociedad en la actualidad se encuentra regida por grandes cambios; en el cual se vislumbra al ser humano como participe de una inmensa red construida en torno al saber y cuyo auge tecnológico emerge ineludiblemente adherido al enriquecimiento cognitivo, conquistando nuevos constructos de conocimientos como la inteligencia y la creatividad. Esta realidad dinámica, múltiple y holística, nos percibe como creadores de conocimientos, convergiendo con la cúspide científica y collevando la innovación gerencial en su máxima expresión al entorno de trabajo. Es ineludible la transformación que avista los procesos realizados por la gerencia y sobre todo la ejecutada en la administración pública, adaptadas a la sociedad de la información frente a la complejidad de su entorno, convirtiéndose en métodos claves en el éxito gerencial, demostrado la existencia de una relación positiva entre la generación y aprovechamiento del conocimiento y el desarrollo económico de una organización. La transformación de los procesos apuesta a una gestión de cambios, donde converjan las habilidades, la innovación, la creación y transmisión del conocimiento, que alcanza renovar el talento intelectual y potenciar las competencias organizacionales, como nuevos métodos organizativos en las prácticas internas de la empresa, de la organización del lugar de trabajo y las relaciones con el exterior.

PALABRAS CLAVE:

Control fiscal, sociedad del conocimiento, complejidad

MANAGEMENT IN THE FISCAL CONTROL BODIES, KNOWLEDGE SOCIETY AND COMPLEXITY OF THE ENVIRONMENT

Autora: Miagry Alvarado
maigryalvaradop@gmail.com

ABSTRACT

The society at present is governed by great changes; in which the human being is seen as participating in an immense network built around knowledge and whose technological boom emerges ineludibly adhered to cognitive enrichment, conquering new constructs of knowledge such as intelligence and creativity. This dynamic, multiple and holistic reality perceives us as creators of knowledge, converging with the scientific cusp and bringing management innovation in its maximum expression to the work environment. It is inevitable the transformation that sees the processes carried out by management and especially those carried out in public administration, adapted to the information society in the face of the complexity of its environment, becoming key methods in managerial success, demonstrated the existence of a positive relationship between the generation and use of knowledge and the economic development of an organization. The transformation of processes bets on change management, where skills converge, innovation, creation and transmission of knowledge, which renews intellectual talent and enhances organizational skills, as new organizational methods in the internal practices of the company, the organization of the workplace and relations with the outside world.

Keywords: Fiscal control, knowledge society, complexity.

INTRODUCCIÓN

Los Órganos de Control Fiscal en Venezuela como espacio multidimensional y complejo, asiste a una gama de interesantes posibilidades para lograr procesos profundos y transformaciones dinámicas consustanciadas a su propia naturaleza, es decir identificados plenamente con la conducta asociada a la eficiencia, eficacia y excelencia de la calidad del servicio público que imparte.

El Sistema Nacional de Control Fiscal se encuentran inmersas en un mundo permeable en el cual las diferentes posiciones teóricas influyen de manera importante, encontrando en el interior de estas instituciones condiciones apropiadas para actuar en razón de sus actividades principales: control, la vigilancia y la fiscalización de los ingresos, gastos y bienes públicos, así como de las operaciones relativas a los mismos, llevando a convertirlas a un espacio de fronteras comunicacionales, donde predomine el dominio del

conocimiento y ayuda a la de la sociedad del saber.

Sobre el particular, la administración pública contralora tienen la responsabilidad de crear y colocar a disposición de la sociedad saberes pertinentes, para estar así a la vanguardia en el tratamiento de los temas políticos sociales desde la perspectiva de una institución con una gerencia ética responsable, como clave para incidir en las transformaciones de su interioridad, pero también de la sociedad, con sentido de compromiso social basada en la justicia manifestada por la toma de decisiones de sus actores.

De ahí, que la gerencia como ciencia de acción, es un hacer sobre la base del entendimiento cuya ejecución se permeabiliza sobre seres que conforman donde se vislumbra un qué, por qué, y hacia dónde van, como grupo humano participantes en roles, tareas y vivencias conocidos en su entorno, otorgándole prospectiva a ese hacer. En este sentido, la búsqueda del conocimiento posibilita comprender y convivir con el caos y la incertidumbre, propia de los tiempos

que transitan, modelados por la complejidad relacional del mundo en constante mutación.

La gerencia pública requiere movilidad y una dinámica constante dentro del tiempo y espacio universal, a objeto de cumplir con la revolución para las cuales están llamadas las instituciones estatales, con la búsqueda de la eficiencia y de una imagen de excelencia y productividad.

En virtud de lo anterior, las instituciones gubernamentales, específicamente las Contralorías, deben modificar sus esquemas gerenciales con la finalidad de alcanzar calidad, eficiencia, eficacia, pertinencia, excelencia, equidad y producción de bienes sociales, que permitan establecer relaciones entre las asignaciones presupuestarias y el cumplimiento de las funciones básicas como el verificar la legalidad, exactitud y sinceridad, así como la eficacia, economía, eficiencia, calidad e impacto de las operaciones y de los resultados de la gestión de los organismos y entidades sujetos a su control.

En esta perspectiva, el trabajador debe ser integro, eficaz, eficiente, productivo, audaz, e innovador sin olvidar la visión de la organización donde radica su verdadero sendero; llevándolos a conseguir una mayor productividad, pertinencia, excelencia, equidad y producción, siguiendo un esquema basado en el auge tecnológico y en el desarrollo de nuevas destrezas, controlables por el conocimiento.

Órganos de Control Fiscal en la Sociedad del Conocimiento

Las perspectivas más ampliamente aceptadas en la actualidad es que el caos y el orden son diversas facetas en una misma realidad. El universo ya no es un ámbito del orden en donde el Universo se haya recóndito, sino a inversa, un sitio caótico donde existen cuantificables zonas aisladas de orden que son extremadamente imperceptibles, logrando develar que el caos puede explicar una cantidad de fenómenos que se vislumbran en la realidad, a través de sistemas simples

que pueden generar conductas complicadas.

Es así, como los escenarios gerenciales se caracterizan por cambios, variables y heterogéneos en el que hablar de certidumbre sería intentar concebir la realidad como una quimera de la que todo gerente quisiera estar acompañado en su praxis gerencial, estar inmersos en un mundo incierto, donde paradójicamente al parecer lo único cierto es lo incierto, considerando algunos sistemas naturales y sociales como sistemas complejos formados por agentes individuales que interactúan, la emergencia de líneas de comportamientos a escalas impredecibles que emergen de esta interacción individual.

En tal sentido, la gerencia debe ser vista como un proceso basado en la construcción innovadora, humana, social, contextual y sinérgica de procesos contemporáneos, contribuyentes a conducir y resaltar la gestión que se desarrolla en la aplicación de una acción capaz de enfrentar la incertidumbre con mayor dosis de

enteresa, estabilidad, humanidad e innovación; con la necesidad de redefinirse y hasta reinventar, innovando acciones orientadas en el ajuste de los actos administrativos y gerenciales en el complejo y demandante mundo actual.

Avistado el panorama y su realidad cabe acotar, lo mucho que se habló a finales del siglo pasado de la Gerencia del siglo XXI, de los retos que el nuevo milenio demandaba, sin aún haber superado las barreras del tiempo. Hoy al igual que ayer está clara la necesidad de una constante atención al entorno organizacional particularmente a los aspectos políticos, sociales, culturales y económicos. Este último constituye el que mayores cambios tiende a introducir en las formas de organizarse y en el desempeño del gerente.

En este sentido, para Romero, (2007, p. 157) en Venezuela, la gerencia responde a dos razones diametralmente opuestas al momento de conducir las organizaciones y atender las demandas del entorno. En primer lugar, al paradigma tecno-productivo propio de la lógica

capitalista ortodoxa, la cual privilegia el conocimiento técnico como lo único capaz de generar eficiencia. El otro aspecto plantea una ruptura epistemológica con la que coincido plenamente en el sentido de generar una visión humano-productiva.

Destaco que generar esta nueva visión está limitada por la crisis que viven las ciencias sociales según autores como Hurtado y Toro (2004), ocasionada por “insuficiencias teóricas, epistemológicas y metodológicas” (p. 20). En la gerencia la crisis se pone de manifiesto, principalmente por el crecimiento y expansión del saber y por las críticas que se hacen a las organizaciones sociales en cuanto a su comprometida capacidad para interrelacionar la teoría de la gerencia con sus funciones y acciones. En este sentido, Chacin, Briceño y Zavarce (2009) sostienen:

La crisis lleva implícita la crítica de la forma como hasta ahora se ha abordado el estudio de la gerencia y a la necesidad de trascenderla de una consideración simplista e instrumental, a la

construcción de conocimientos significativos, tomando en cuenta no la gestión del hombre en la organización sino al contexto con sus múltiples relaciones que ponen de manifiesto su natural complejidad... conduce inevitablemente a una concepción de la gerencia donde se revalorice la acción del hombre y la de las propias instituciones (p. 87).

En tal sentido, infiero, que tanto la gerencia como la innovación deben estar estrechamente ligadas a la hora de fusionar los recursos organizacionales, para orientarlos hacia la contextualidad exigida y vivida por toda organización. En consecuencia, es preciso conferirle al cambio y a la innovación, la importancia preponderante que tienen a la hora de propiciar desarrollos gerenciales y organizacionales. Sin embargo, tal como Parra (citado en Escalante, ob.cit.) lo expresa:

La innovación no es el resultado de genios individuales. Al contrario, las innovaciones las logran los equipos de personas y organizaciones de apoyo

que interactúan en una forma muy compleja, organizaciones que deben ir mucho más allá de lo tradicional y en apoderamiento de lo humano, el surgimiento de una sociedad del conocimiento (p. 89).

En este sentido, la construcción de conocimiento en la gerencia como función dentro de las organizaciones exige construirse desde lo que Lanz (2001) llamó los nuevos enfoques sobre los procesos organizacionales situados expresamente “por encima de la lógica epistémica de la disciplina” (p. 168), esto perturba los tradicionales modos de pensar las organizaciones sociales.

Con ello, la clave hermenéutica para conducir el desafío organizacional presente, reside en las transformaciones tecnológicas determinadas a un nuevo tipo de sociedad quien abandona a marchas forzadas su carácter tradicional para configurarse como una sociedad del conocimiento y de la información hacia la transformación inmanente de su entorno, influenciadas por el modo actual de pensamiento tendiendo a

identificar lo diferente con lo contrario cuando lo cierto es que la mayor parte de las posibilidades diversas son compatibles y complementarias.

En este contexto, la nueva sociedad el conocimiento pasa a ser un recurso tan significativo como el capital y la mano de obra, o incluso más (Drucker, ob.cit.). Este hecho ya lo reflejan diferentes autores como son (Nonaka, 1991), (Hatchuel y Weil, 1995) y (Foray y Lundvall, 1996), los cuales apuntan que el aumento de conocimiento explícito, la transformación de conocimiento tácito en explícito y el desarrollo de nuevas habilidades han generado un círculo virtuoso en la producción de conocimiento que se constituye como uno de los recursos estratégicos de la actividad económica actual.

Por consiguiente, los conocimientos generados a través de las nuevas tecnologías deben ayudar también a mejorar el trabajo diario y la labor de las personas; sin olvidar, la existencia de una dimensión ética muy importante; no solo mejorar a la sociedad en el conocimiento, sino también de esas estructuras

antagónicas con los avances exigentes en un contexto dinámico y significativos, en una situación compleja donde el pensamiento puede descubrir una conexión inédita y la decisión puede hacer emerger una oportunidad vital, dada por la combinación de posibilidades aparentemente contrapuestas.

En consecuencia, (Morín, 2003), nos señala para diferenciar entre un pensamiento simple y un pensamiento complejo, es necesario identificar, el primero fundamentado en los paradigmas seguidos dentro de un esquema, con principios dogmáticos, no propensos a la crítica ni al cambio; en el segundo, tal como lo plantea el nombrado autor, no sé adverza el determinismo, ni la sistematización, sino más bien recuerda lo cambiante de las cosas, propicia la creatividad, concilia lo de ayer, con lo de hoy y el mañana.

Por ello, la nueva sensibilidad empresarial fija su atención en la persona como una realidad compleja y unitaria; no solo en el ser humano, antitético como un recurso definitivo para reducir la complejidad y

gestionarla, con un pensamiento humanista superado por la experiencia de la pluralidad de lenguajes, con una visión de reformar una realidad fragmentada, no solo regida por la informática y las nuevas humanidades, sino también de las humanidades clásicas para aprovechar la virtualidad de la retórica para hacerse enarbolar en la complejidad.

Por consiguiente, está en manos de la gerencia conocer todos los elementos del sistema social y sus subsistemas, relacionados en lo administrativo, estructural, informativo, de toma de decisión y el económico-tecnológico, para que, sumado a una adecuada comunicación, camine la organización al éxito. Además, garantizar con el desempeño gerencial una organización sólida, endosada a través de trabajo con y junto a la persona, ejecutando las tareas propias de la gerencia como la planificación, organización, dirección y control; sin olvidar que su orientación dependerá del entorno.

Esta nueva racionalidad implica variaciones en la concepción del proceso de trabajo y de organización interna y externa que abriga; investigación, consenso y participación. De allí que la presente indagación está orientada a considerar dentro de las organizaciones sociales el desempeño gerencial, partiendo del lenguaje como un ente generativo. Todo se da en y a través de éste; por ello es acción, con él se puede alterar el curso de los acontecimientos y lograr que ciertas cosas ocurran o dejen de ocurrir.

En este sentido, en la gerencia, se conjugan pasado, presente y futuro como aspectos a considerar en la construcción de estrategias en una amplia gama de posibilidades y movimientos donde el sentido que se da a la realidad viene acordado partiendo de arreglos previos presentes en la misión, visión y valores de la organización. Por ello, desde la concepción general de la sociedad, los fines de la organización tipifican el comportamiento de las personas, el aspecto ético y políticas.

Albergando, la necesidad de compartir significados para su realización.

En consecuencia, la complejidad aparece según Morín (1996) cuando “se producen cosas y se auto-producen, el productor mismo es su propio producto” (p. 123). Con ello, deja ver que el constante flujo de información que entra y sale de la organización debe ser monitoreado por sus miembros principalmente la gerencia. Entender y generar estrategias requiere del lenguaje, por lo que, la existencia de las organizaciones es definida desde el lenguaje como fuente de interacción y debe estar orientada al entendimiento alimentando constantemente la conexión con la realidad interna y externa de la organización.

A medida que se incremente la complejidad del sistema tratado, aumenta el flujo de datos, llegando a sobrepasar los procesos y los sistemas diseñados para tratarlos. Ante este contexto, la solución sobrepasa los modelos intuitivos simplistas para reducir el caos, sino la exigencia en involucrar individuos

para que incorporen la complejidad y así puedan manejarla.

Gestión de Cambio en la Gerencia Pública desde la Sociedad del Conocimiento

Desde la perspectiva teórica, la gestión pública representa una orientación o campo de interés orientado por políticas públicas para modernizar, reformar y transformar su administración; vislumbrada como un organismo más flexible, apto, ágil y capaz para dar atención a los requerimientos ciudadanos en un contexto de globalización, interdependencia mundial y rápida avance tecnológico.

Desde esta perspectiva se busca superar la racionalidad instrumental-técnica que genera arreglos orientados a fines desde lo subjetivo, lo autorreferencial. Con una intencionalidad que inquierte interpretar los elementos de la conformación del comportamiento organizacional, abordando elementos propios del entorno visto desde la complejidad estructural y desde la complejidad teórica, conducentes a

configurar aristas de discusión sobre la gerencia en su desempeño y la organización como un todo inserto en el mundo de la vida.

Es por ello, la innovación no debe apreciarse como algo diferente y separado de las técnicas gerenciales, sino verse como un factor prescindible a los gerentes para un desgaste innecesario de esfuerzos, y que de manera contradictoria pudieran ser fácilmente encaminados con mayor eficiencia, hacia una gestión dinámica del cambio presente dentro de las estrategias organizacionales.

Un modo para crear las nuevas condiciones de vida, tanto para el gobierno como para la sociedad es la reforma de la administración pública, la cual es producto de posturas que desean modificar el perfil y el funcionamiento que venía siguiendo con la vigencia activa del Estado de bienestar. La reforma implica valorar la administración pública a la luz de los mercados y con ello dar vida a una transformación importante en su seno.

En este sentido, cuando hablo de gobierno electrónico dentro de la administración pública, pareciera que

está distante, desligada de la actualidad; sin embargo, no es así, pues la nueva sociedad exige que las organizaciones públicas, estén basadas en conocimiento, discernimiento y comprensión de adecuar su gestión para satisfacer los requerimientos impuestos por los cambios tecnológicos y la sociedad globalizada, se presente la introducción de técnicas de gestión del conocimiento, automatización de los procesos internos, formación de sus funcionarios como trabajadores del conocimiento y al final se vinculen con una gestión transparente, venturosa, vertiginosa y a la vez productiva.

De este modo, los gerentes, deben estar dispuestos intelectual y socialmente a subirse a la travesía de la información y la comunicación que los lleva al devenir de la posmodernidad; adaptarse al fenómeno de las TIC, al estado global, al Internet y al trabajo a través de la red, que han puesto un crecimiento significativo en las posibilidades de la comunicación y transmisión de información.

Todo ello, cargado en un

entorno basado en el conocimiento, en la mejora de su administración; donde prime la efectividad organizacional, se cree un marco favorable para que los funcionarios y los sistemas gerenciales públicos se preparen para una sociedad global; que se impulse el desarrollo, de la personas que prestan servicios en la administración pública tanto personal como familiar, de gobierno para generar un mayor poder en su gestión, y del mundo con una perspectiva de conciencia ecológica, a lo cual Gomera (2008), expone como ese equilibrio entre lo ecológico, lo social y lo económico, esa garantía de que las generaciones presentes puedan satisfacer sus necesidades sin comprometer las posibilidades de las generaciones futuras de hacer lo propio.

En este sentido, la conexión e integración de los elementos organizacionales, es indispensable para originar un accionar gerencial propagando un cambio social unido a la transformación y desarrollo de la gerencia pública en Venezuela, donde el administrador debe poseer los conocimientos gerenciales pertinentes

y adaptados a la postmodernidad, centrado en la sociedad del conocimiento, como modelo de gestión de cambio en la gerencia pública, lo cual propicie la innovación tanto en los procesos administrativos y por ende, el empleo de los trabajadores del conocimiento, lo que hace evidenciar su puesta en práctica desde varios puntos de vista.

Desde el punto de vista gerencial, dada la incorporación de cambios en la administración pública, que pueda poner en práctica el uso de esquemas gerenciales basados en las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como medio para la ejecución de las labores por parte de los trabajadores del conocimiento, en consonancia con los requerimientos que plantea los conste desafíos tecnológicos que se enfrenta la sociedad actual. De este modo, la gerencia pública se encuentra ante el desafío de la construcción de un nuevo paradigma administrativo, basado en el desarrollo tecnológico y de prestación de servicio para los trabajadores de la administración pública.

Desde el punto de vista institucional, se procura que los gerentes de los órganos de control fiscal externo, mediante un enfoque estratégico desde la sociedad del conocimiento, realicen cambios en la Gerencia Pública, a través de la prestación de servicios por parte de los trabajadores con el uso de los medios tecnológicos de información y comunicación, tanto el personal como el organismo público, se orientan hacia el seguimiento y control de objetivos institucionales ejecutados mediante acciones para el cumplimiento de metas.

Dese está óptica, la exaltación de un modelo gerencial basado en el avance tecnológico a través del gobierno electrónico inteligente, pretenden conocer con detalle el valor intangible de una organización a través de la cuantificación del capital intelectual para proceder consecuentemente con los objetivos de la organización.

De la misma forma, desde el punto de vista social, permitirá al personal del de los Órganos d Control Fiscal Externo, concertar estrategias y

acciones bajo métodos corporativos, los cuáles proponen nuevos giros organizativos con conjeturan tanto para el organismo público quien los adopta, como para los trabajadores que se ven involucrados, como modelos de gestión del conocimiento.

Con estos planteamientos, se hace entrever el proceso de administrar continuamente conocimiento no solo es para satisfacer necesidades presentes y futuras e identificar y explotar conocimientos, tanto existentes como adquiridos que permitan el desarrollo de nuevas oportunidades, sino para el crecimiento espiritual, tanto para la sociedad como para sus miembros, aparece la espiritualidad de una necesidad y un desafío.

En otras palabras, en las nuevas sociedades el conocimiento opera como un principio de realidad, cambiante y operante, donde vivimos en un mundo extrapolado por la innovación y producción constante y perseverante de conocimiento dando surgimiento a nuevos conocimientos que trata de construir un cuerpo de erudiciones y técnicas para el sector

público, orientándolo hacia el rendimiento y los resultados, gestionando los asuntos del gobierno; rediseñando las operación de las estructuras públicas, sustentadas no sólo en la utilización de herramientas técnicas y tecnológicas, sino en una concepción que justifique la no progresión ni la expansión de los volúmenes burocráticos.

Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como Gestión de Cambio en la Gerencia Pública

Los procesos complejos nos ofrecen visiones en las técnicas subyacentes en el devenir de las organizaciones, operando una diversidad operante como sistemas adaptativos complejos, encontrando los que aplican las técnicas de forma inconscientes, pero satisfactorios para sus objetivos; y los que conscientemente han estado aplicando los principios de la complejidad con espacios para la creatividad, relegando el control y generando confianza.

Visto el panorama y su realidad cabe acotar, lo mucho que se habló a

finales del siglo pasado de la Gerencia del siglo XXI, de los retos que el nuevo milenio demandaba, sin aún haber superado las barreras del tiempo. Hoy al igual que ayer está clara la necesidad de una constante atención al entorno organizacional particularmente a los aspectos políticos, sociales, culturales y económicos. Este último constituye el que mayores cambios tiende a introducir en las formas de organizarse y en el desempeño del gerente.

En este sentido, en la gerencia se conjugan pasado, presente y futuro como aspectos a considerar en la construcción de estrategias en una amplia gama de posibilidades y movimientos donde el sentido que se da a la realidad viene acordado partiendo de arreglos previos presentes en la misión, visión y valores de la organización. Por ello, desde la concepción general de la sociedad, los fines de la organización tipifican el comportamiento de las personas, el aspecto ético y sus políticas; albergando, la necesidad de compartir significados para su realización.

Aparece la globalización en la modernidad generando cambios en las organizaciones sociales, donde según Casa (2006) “han tenido que enfrentarlos implementando reestructuraciones e innovaciones, entre ellas: atención al cliente, planificación, enfoques de calidad, desempeño del recurso humano en la organización, la gestión de la información” (p. 49). Es decir, las organizaciones responden a variadas y distintas realidades que las obliga a concertar nuevas visiones en cuanto a los modos de hacer gerencia.

Es así, como la dinámica económica, política, social y tecnológica, presente desde el siglo pasado, ha dado paso al replanteamiento de la actividad gubernamental. El deterioro y la crisis del sistema económico, político y social, son argumentos suficientes para indicar el final de una etapa y el inicio de otra en la administración pública, abriendo paso a modelos innovadores y modernos como la nueva gestión pública, que nace bajo un sistema económico neoliberal, en donde se establece una imitación del

modelo privado en el sector público, y que aborda temas referentes a políticas públicas modernizadoras, liderazgo ejecutivo, diseño de organizaciones programáticas y operaciones gubernamentales.

En este sentido, con la incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en la Administración pública según mi perspectiva, visualiza cambios profundos en las estructuras organizativas y en los modelos de gestión interna y externa de las organizaciones propuestos por los gerentes y responsables públicos como líderes, dinamizadores o emprendedores del cambio.

En consecuencia, los órganos de Control Fiscal Externos deben aceptar nuevos desafíos complejos requeridos en la optimización de los procesos mediante los cuales capten, generen, demanden, distribuyan o exploten el conocimiento de los actores que interactúan en un área de intercambio de ideas. De hecho, la incorporación de la gestión del conocimiento induce a las organizaciones públicas, ineludiblemente reestructurar su

jerarquía tradicional y convertirse en organizaciones más horizontales.

Es así, como la incorporación del conocimiento a las actividades de la administración pública permitirá transformar la información y el conocimiento en un activo para la gestión administrativa, a la cual se le completará factores como la innovación, la creatividad, el aprendizaje, la productividad y el trabajo compartido (Pinto, 2004).

La Innovación conlleva a la creación de un sistema de trabajo en el cual excluya de la presencialista, adaptada a la modernidad en la ejecución de labores, en un mundo emergente basado en la virtualidad, sobrellevando el emprendimiento y el desarrollo de la vida de los actores sociales y su adaptación a las nuevas necesidades y expectativas de los ciudadanos, con una génesis a la respuesta de los cambios producidos en su entorno, basados en el desarrollo social, emocional, familiar y económico del empleado público.

De allí deriva, la visión de la organización, futuro deseado o punto de referencia para la acción,

permitiendo la creación de estrategias, estas últimas definidas por Villalba (1997) como “el patrón de conductas observables, adoptado por la organización en respuesta a imperativos del entorno y establece diferencias entre lo que queremos realizar y lo que termina sucediendo” (p. 55). La administración pública, enfrente las demandas sociales mediante respuestas oportunas, eficaces y eficientes: para lograrlo el gobierno y su administración deben dejar de lado paradigmas caducos y dedicarse a innovar e implementar acciones que promuevan el cumplimiento de las demandas ciudadanas y del interés general.

Por ello, está en manos de la gerencia conocer todos los elementos que conforman el sistema social y sus subsistemas relacionados: administrativo, estructural, informativo, de toma de decisión y el económico-tecnológico, para que, sumado a una adecuada comunicación, camine la organización al éxito. Además, el desempeño gerencial garantiza la organización a través de trabajo con y junto a la gente

ejecutando las tareas propias de la gerencia como la planificación, organización, dirección y control. Sin olvidar que su orientación, en gran medida, reitero, dependerá del entorno.

La complejidad de este último, aparece según Morín (ob.cit.) en el enunciado: “se producen cosas y se auto-producen, el productor mismo es su propio producto” (p. 123). Con ello, deja ver que el constante flujo de información que entra y sale de la organización debe ser monitoreado por sus miembros principalmente la gerencia. Entender y generar estrategias requiere del lenguaje, por lo que la existencia de las organizaciones es definida desde el lenguaje como fuente de interacción y debe estar orientada al entendimiento alimentando constantemente la conexión con la realidad interna y externa de la organización.

Es por ello que, las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), se encuentran en la modernidad siendo manejadas por los gobiernos de varios países del mundo, para ejecutar labores de gestión pública,

con lo cual se desarrolla una mejor gerencia, brindando una alta calidad de los servicios públicos. En este sentido, la emergencia paradigmática de un gobierno electrónico permite que los trabajadores realicen trámites a través de redes interconectadas, reduciendo la brecha digital, logrando la integración de manera gradual de las personas a la nueva sociedad del conocimiento en donde el gobierno es mucho más accesible y transparente en su gestión, mejorando la eficiencia y eficacia de la administración pública.

Descrita esta situación, la pretensión de establecer la aplicación del Gobierno Electrónico en Venezuela es mejorar la gestión del Estado y la interacción que tiene con los actores sociales, económicos y políticos. Se trata de optimizar la gestión pública, su efectividad, transparencia, contraloría, así como la interacción entre sus entes y los con actores externos, en especial, acercar el Estado al ciudadano a través del desarrollo de plataformas tecnológicas, de servicios y de la formación de los individuos en el uso

de las mismas, (Carballo, Cattafi y otros, 2006).

En este sentido, en Venezuela, la gerencia responde a dos razones diametralmente opuestas al momento de conducirlas organizaciones y atender las demandas del entorno. En primer lugar, al paradigma tecno-productivo propio de la lógica capitalista ortodoxa, la cual privilegia el conocimiento técnico como lo único capaz de generar eficiencia. El otro aspecto plantea una ruptura epistemológica con la que coincido plenamente en el sentido de generar una visión humano-productiva (Romero, 2007).

La administración pública posee modelos gerenciales centralizados, lineales y rígidas bajo la supervisión, control y vigilancia directa de los gerentes, donde las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), únicamente son usados como herramientas para la navegación en redes sociales, en oportunidades ajenas al interés del órgano público. En muchas oportunidades las prácticas gerenciales han llegado hasta limitar el uso de los medios

tecnológicos, bajo un esquema autócrata con la inercia de redes estandarizadas y de dominio de la información.

De allí, el actual contexto gerencial, histórico y social venezolano, sugiere profundizar en la transformación de la gerencia pública; en la que converge el trabajador monótono, cargado de presencialidad, sedentarismo, radicado detrás de un escritorio, obligado a un cumplimiento de horario, bajo un esquema de supervisión directa para la ejecución de los objetivos de la organización, y que emergen la telepresencia o ciber trabajo, que irrumpen como una metodología laboral innovadora, en la que se permite la orientación del trabajo hacia resultados, toma de decisiones apremiadas y la adopción de la flexibilidad en el uso y la distribución de los tiempos de trabajo, sin que se vea afectada la calidad del servicio público.

Así mismo, emerge el desarrollo de la cultura organizacional que se encuentra ceñida por la presencialidad; y la adopción de una gestión pública basada en la

confianza, iniciativa y autonomía de los trabajadores públicos; una nueva sociedad del conocimiento en donde el gobierno logre aumentar la motivación y en consecuencia el rendimiento laboral de sus funcionarios públicos, y así la modernización de su gestión, como lo indique, basados en la transparencia, con eficiencia y eficacia pública.

Es por ello el gobierno electrónico como herramienta que coadyuve a la transformación hacia la gestión de cambio en la administración pública en Venezuela, desde la mirada de la sociedad del conocimiento, reconociendo todas las bondades y potencialidades que la aplicación de Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) generan, en la gestión del Estado aumentando la eficiencia y la eficacia de la administración pública que por consiguiente traerá mayor dominio sobre la administración de los entes del gobierno.

CONCLUSIONES

La organización y sus miembros situados en el mundo del devenir

hacen frente día a día al caos y la incertidumbre. La misión de la organización se pone en riesgo producto del caos interno generado por factores externos. Situación agravada por la imposibilidad de responder por el futuro de la misma lo que genera incertidumbre. Todo remite a una constante revisión de la planificación y por ende las demás funciones.

La evolución de la sociedad debe estar acompañada del progreso de su entorno, no puede cambiar la sociedad y sus instituciones quedar rezagadas, pasar por alto que existimos y compartimos en una generación tecnológica significaría el retroceso, el desarrollo y la innovación es el tópico entre los países del primer mundo, los cambios en la forma de gobernar y el cómo el gerencia se acerca a sus gobernados, las instituciones no deben quedar atrapadas en el papeleo, el burocratismo y su lenta capacidad de respuesta. Por tanto, es imprescindible avanzar en la metamorfosis de la administración pública y con ello permitir que

mediante herramientas tecnologías la sociedad acorte la distancia entre su gobierno y las políticas públicas que este ofrece.

La administración pública con excelencia, apunta que sólo podrá merecer el calificativo de buen gobierno cuando maximice los resultados económicos y asegure la cohesión social, adaptándose rápidamente a circunstancias cambiantes, creando y explotando posibilidades nuevas y, en consecuencia, use y reutilice los recursos de una manera más rápida y flexible, sino con una mejor relación costo-eficacia en la asignación y la gestión de los recursos públicos.

Lo que evidencia en el hacer lo correcto, buscando impactar positivamente en el otro producto de su papel motivador lo que hace a los trabajadores más dados al cumplimiento de compromisos con la organización. En síntesis, el desarrollo del conocimiento es la condición necesaria para el progreso y la innovación, pero para avanzar en esta dirección, se necesita establecer nuevas formas de organización tanto

de las empresas como en toda organización, y por otra parte, estimular las relaciones entre la el conocimiento y el sector productivo, que son aún muy limitadas.

En definitiva, la gerencia en los Órganos de Control Fiscal, en un entorno de complejidad, se interesa por su talento intelectual, estimulando el uso y generación de conocimiento, trascendiendo positivamente en la innovación de servicios y en la creación de valor; resulta claro, deslastrar todo afecto para inspeccionar en el conglomerado de trabajadores quienes son seres inteligentes y creativos, capaz de generar valor reinvenzionando el gobierno con un nueva Gestión Pública.

REFERENCIAS

Añez, C. (2009). **Gerencia del Conocimiento: Modelo de Creación de Valor y Apropiación de la Creatividad del Capital Intelectual Actualidad Contable** FACES Año 12 N° 18, enero-junio 2009. Mérida. Venezuela (186).

Casa, F. (2006). **Gerencia de la Complejidad.** UNESR Gerencia

2000. **Gerencia y Complejidad.** Revista N° 7, año 2006.

Chacín, M.; Briceño, M. y Zavarce, C. (2009). **La Gerencia en las Organizaciones Sociales: Perspectiva Crítica Interpretativa.** Negotium, Revista Científica Electrónica Ciencias Gerenciales. www.revistanegotium.org.ve. 12(4) 86-99. Disponible en: <http://www.revistanegotium.org.ve/pdf/12/Art5.pdf>

Drucker, P. (1959). **Landmarks of Tomorrow.** New York: Harper.

Escalante, Z. (2009). **Modelos de Negocios en Entornos Desarrollo.** Tesis Doctoral. Universidad Rafael Belloso Chacín. Venezuela.

Foray, D. y Lundvall, B. (1996). **The Knowledge-Based Economy: from the Economics of Knowledge to the Learning Economy,** dans Foray, D.; Lundvall, B.A. (dir. publ.), Employment and Growth in the Knowledge-Based Economy, Paris, OCDE, (11-32)

Gomera, A. (2008). **La Conciencia Ambiental como Herramienta para la Educación Ambiental: Conclusiones y Reflexiones de un Estudio en el Ámbito Universitario.** Argentina. Publicaciones de la Universidad Nacional de Córdoba.

Hatchuel, A. y Weil, B. (1995). **Experts in Organization, a Knowledge-Based Perspective on**

Organizational Change. L. Librecht, translator, Berlin, New York, Walter de Gruyter, (222).

Hurtado, I y Toro, J. (2001). **Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio.** Editorial Tropycos. Valencia, Carabobo, Venezuela.

Lanz, R. (2001). **Organizaciones Transcomplejas.** Imposmo, Caracas.

Morín, E. (1996). **Introducción al Pensamiento Complejo.** Editorial Gedisa. Sexta reimpresión. Barcelona- España.

Morín, E. (2003). **Los Siete Saberes Necesarios a la Educación del Futuro.** Ediciones FACES/UCV. Caracas-Venezuela.

Nonaka, I. (1991). **The Knowledge-Creating Company,** Harvard Business Review, November-December, 96-104.

Romero, J. (2007). **Gerencia para la Transformassem. Una Epistemología del Nuevo Gerente Venezolano.** Universidad Nacional Experimental de Guayana Vicerrectorado Académico.

Departamento del Hombre y Ambiente. Fondo Editorial UNEG.