

LA ESFERA PÚBLICA DEL SERVIDOR PÚBLICO “THE PUBLIC SPHERE OF THE PUBLIC SERVER”

Por: **Jhakson Arturo Prieto Ruiz**
(jhaksonprieto@gmail.com)

Recepción: 12/06/2023.

Aprobado: 19/09/2023.

RESUMEN

La esfera pública del servidor público es el tema a dilucidar en el presente escrito; se refiere a ámbito en el que los servidores públicos interactúan con la sociedad y su función pública. Esta esfera pública implica una serie de responsabilidades y obligaciones que los servidores públicos se mantienen en su relación con la ciudadanía, como la transparencia en la gestión de la administración pública, la rendición de cuentas y la promoción de la bien común. La esfera pública del servidor público también implica la necesidad de separar la esfera pública de la esfera de la esfera privada, evitando conflictos de interés y asegurando que las decisiones y de las acciones públicas sean protegidas en el marco del interés general y no a los intereses personales o privados. En concreto, la esfera pública del servidor de refiere público se encuentra al ámbito en que los servidores públicos interactúan con la sociedad y su función pública, y está pre establecida en el marco de la transparencia, la rendición de cuentas y la promoción de la bien común.

Palabras clave: Esfera pública; servicios públicos; sociedad.

ABSTRACT

The public sphere of the public servant is the topic to be elucidated in this paper; refers to the area in which public servants interact with society and their public function. This public sphere implies a series of responsibilities and obligations that public servants maintain in their relationship with citizens, such as transparency in the management of public administration, accountability and the promotion of the common good. The public sphere of the public servant also implies the need to separate the public sphere from the private sphere, avoiding conflicts of interest and ensuring that public decisions and actions are protected within the framework of the general interest and not the interests personal or private. Specifically, the public sphere of the public servant is the area in which public servants interact with society and their public function, and is pre-established within the framework of transparency, accountability and the promotion of good common.

Keywords: Public sphere; public services; society.

INTRODUCCIÓN

Las expectativas dentro de las organizaciones públicas o privadas constituye una visión en perspectiva general con el objeto de representar en una empresa las razones inherentes a ser innovador, carismático, estratega y emprendedor. Estas características son representativas ante la gestión laboral, fundamentando la relevancia del desempeño de aquellos que cumplen este tipo de figura, y determinan la calidad de funciones con el objeto de valorar su labor especialmente, cuando están a cargo de una dirección representativa a calificación como servidor público.

En toda organización, la coordinación juega un papel fundamental en el proceso de la interacción comunicativa, es por ello que, debe buscarse a cada uno de los trabajadores o aquellos relacionados con el ámbito laboral, con la finalidad de facilitarles eficientemente proposiciones estimulantes hacia la excelencia de las funciones de los empleados, por otra parte, deben garantizar el logro de los objetivos previstos mediante planificación de una administración eficaz y eficiente.

Uno de los problemas de mayor frecuencia se atribuye a la ausencia de estímulos laborales, según Chiavenato (2015), corresponde al desarrollo motivacional, por lo general, se presentan debilidades que tienden a afectar la cultura, del desempeño, la función táctica y la satisfacción del personal en sus actividades. Esto va a contribuir a identificar que, dentro del proceso administrativo implementado en una empresa, se pueden definir argumentos que son necesarios en la plataforma para valorar los requerimientos que son importantes en definir la disposición para el desarrollo organizacional.

Atendiendo lo anteriormente planteado se sustenta bajo los parámetros que propician el aporte formulado Arias y Heredia (2014), señalaron que dentro del contexto internacional: “la satisfacción laboral no ha sido parte a la pertinencia en la labor de un trabajador, dado que su figura tiende a confundirse por ser un ente totalmente autoritario en cumplir las funciones previamente asignadas al personal” (p. 112). El planteamiento formulado deduce los hechos que pueden ser inconsistentes ante la satisfacción laboral en una organización



empresarial, estas deberían ser el principal ente representativo ante los ejercicios propiciados como parte innovadora y ejecutora a las funciones de las estrategias para la satisfacción de los trabajadores.

En referencia a lo antes señalado, los sujetos contextualizados concuerdan en señalar, que dentro de ciertas circunstancias o situaciones que puedan afectar cualquier entorno, la decisión de activar estrategias, alternativas, cambios, que permitan desarrollar con ciertas normalidades las actividades hacia el logro de los objetivos institucionales, está asociado al compromiso que adquiere todos los integrantes de una organización.

Es de hacer notar que, Daft (2013), destacó que: “En las instituciones tanto pública como privada, constituyen un hecho perceptivo sobre cómo utilizar las estrategias para poder generar la mediación de evaluar el rendimiento del personal” (p. 172). Es de caracterizar que, las personas que laboran en una determinada institución, según se distingue en la cita se hace relevante para inducir el rendimiento operativo en referencia a la actitud emocional podría ser un fundamento que propicie nuevos resultados dentro de la satisfacción laboral centrado en el logro de los objetivos organizacionales.

Tal como lo señala Alles (2014), al afirmar que: “satisfacción laboral, forma parte del cumplimiento de funciones vinculado con los objetivos, misión y visión de una organización e implicando la característica de los cargos del personal” (p. 203). El autor contribuye a determinar la importancia sobre un instrumento de medición de satisfacción laboral, el cual debe ser un ente para garantizar el rendimiento de sus funciones al ejecutar las actividades previamente fundamentadas por los profesionales que estén involucrados en una institución.

Es por ello que, la satisfacción laboral como actitud resalta el proceso afectivo perceptivo del pensamiento asumido, tanto el componente conductual como cognitivo sobre lo que realmente quiere un comportamiento organizacional basado en los factores situacionales como pueden ser la contratación, el estímulo, así definir claramente si existe motivación para realizar un trabajo de equipo eficaz, que constituya a la función pertinente.

Específicamente, cuando este debe identificar la forma de actuar dentro del propósito de potencializar las alternativas que cumplan afectivamente la actitud para realizar las



actividades planificadas en una organización. En efecto, la condición asumida por el servidor público, flexible y con excelente disposición a los cambios situacionales como principio complejo de la dialógica de Morín (2002), por su gran sentido de pertenencia con la institución y mantener una interrelación eficaz, constituyendo a la fortaleza del clima organizacional, cumplir con eficiencia sus funciones.

De igual forma, asume la responsabilidad de mantener la actitud positiva para la comunicación como parte de la interrelación personal para trabajar en equipo de forma pertinente a las necesidades presentadas en una organización, especialmente, cuando esta, debería partir del proceso de la satisfacción y productividad laboral, para así poder identificar cuáles serían las debilidades fortalezas, amenazas y oportunidades, puedan presentarse en una empresa.

MATERIALES Y MÉTODOS

Cuando se hace una investigación y se manejan tantas categorías de origen como categorías emergentes, es natural, a juicio de Padrón (2007), que haya una “categoría oculta” que solamente pueda ser apreciada cuando se observa el bosque completo, con sus ramificaciones, ojos de agua y fauna silvestre. Es así como del entretejido de elementos arrojados por los sujetos investigados se identifique en las categorías la presencia de un elemento interviniente que aparece como eje fundamental para comprender el impacto gerencial y social, de los servicios públicos en la realidad de una organización como lo es la Alcaldía del municipio Guanare.

El elemento conciliador es la “participación cívica”, la cual permite articular planes y proyectos de acción que hagan posible por un lado fortalecer las relaciones humanas y sociales, y por el otro, el papel de alta gerencia donde se haga una creación de valores partiendo del talento humano y de su potencial dinámico y creativo que haga posible, en términos de Habermas (2005).



Si se sigue la orientación de Habermas (2005), se tiene que el surgimiento de la esfera pública burguesa se remonta al siglo XVI, cuando el capitalismo mercantil, junto con la prensa y la proliferación de los salones de reunión, entre otros cambios, crearon las condiciones para que emergiera un nuevo dominio de lo público; la figura de la esfera pública burguesa surgió como un espacio en el cual los individuos se reúnen para discutir entre ellos la regulación de la sociedad civil; allí, la razón era el instrumento del que se valían los individuos para objetar al Estado a partir de la argumentación libre de coerción. Según este enfoque, que abreva claramente en el pensamiento de la Ilustración, el proceso de discusión crítica transformó la forma institucional de los Estados modernos.

La esfera pública, que serían los servicios públicos integrados y amalgamados en función de lograr eficiencia y eficacia en la conquista de objetivos y metas de dirección de gobierno, hace referencia directa a todo un ámbito de nuestra vida social en el que se pueden formar algunos acercamientos a la opinión pública. El acceso está garantizado para todos los ciudadanos, expresa Habermas (2005), una parte de la esfera pública aparece en cada una de las conversaciones en las que las personas se reúnen para formar un cuerpo público. En dichos casos no se comportan como personas de negocios ni como profesionales que atienden a asuntos privados, tampoco como miembros de un orden constitucional sujeto a las limitaciones legales de una burocracia estatal. "...Se comportan como cuerpo público cuando debaten sobre los asuntos de interés general sin restricciones, o sea, con la garantía de libertad de reunión y asociación, y con la libertad para expresar y hacer públicas sus opiniones (Habermas, 2005, p. 49).

La esfera pública, como categoría oculta que ocupa un espacio activo en la concepción compleja del ejercicio administrativo de los servidores públicos, es así convertida en el lugar de la argumentación y la deliberación, el ámbito privilegiado para el despliegue de la acción comunicativa, donde la razón acude a la solución de los conflictos sociales y al repliegue de los disensos.

De manera concreta, el espacio público, en la experiencia de la Alcaldía de Guanare, es más un espacio ciudadano perteneciente a otra categoría que se conoce en el pensamiento



socio-crítico como “mundo de la vida” (el “trasfondo”, el “horizonte” o el “contexto” de sentido de la acción de dos modos: directo, a partir de la coordinación y el acuerdo intersubjetivos de la acción comunicativa; e indirecto, de la acción estratégica y su cálculo del éxito), que es un espacio político, y el cual tuvo en otro filósofo y sociólogo del siglo XX, si máxima representación, en la figura de Weber (2014), para quien en ese superestructura que es el Estado, prevalecen cuatro (4) tipos ideales de acción (racional con arreglo a fines; racional con arreglo a valores; afectiva y emotiva), Habermas incorpora otro tipo de acción: la acción comunicativa, caracterizada por estar exenta de fines de dominación en tanto se dirige exclusivamente a la comprensión mutua, al entendimiento, y que opera como un mecanismo armonizador de intereses divergentes en torno a problemas comunes.

Es de ahí que se desprende la sentencia habermasiana de que solo son válidas aquellas normas con las cuales acuerdan todos los individuos afectados por ellas. Al mismo tiempo, la esfera pública, entendida como una estructura que media entre el sistema político y lo privado, se reproduce gracias a la acción comunicativa.

En un plano directo, el espacio público es la piedra basal de las democracias contemporáneas, tanto en un sentido normativo como práctico/ empírico. Habermas entiende que no hay procedimientos que reglamenten las corrientes comunicativas de la esfera pública, porque son principalmente espontáneas ya que su administración no puede ser organizada por quien detenta el poder.

Desde esta perspectiva se ahonda en la instancia cognitiva, la cual viene enmarcada de una interpretación contextual entre los hallazgos relevantes contenidos de una bitácora de análisis donde surgieron las categorías emergentes, que asigné a la información que me proporcionaron los sujetos contextualizados, mediante el abordaje investigativo ha generado un conocimiento que no pretende expresarse como una verdad absoluta ni como el resultado de una posición estrictamente objetiva por parte del investigador, por lo tanto su finalidad es vincular este nuevo saber a fin de generar espacios de reflexión en el que pueda socializarse el conocimiento emergente.



En esta construcción teórica, además de los hallazgos, se refleja la semblanza en una óptica interpretativa, lo contribuido por los teóricos en torno a la gerencia intermedia en las instituciones públicas, lo que enriqueció mi sentido, análisis, comprensión e interpretación de los significados, lo cual abre un espacio de configuraciones para una nueva visión desde la complejidad administrativa de los servidores público.

De allí que se conjuga lo ontológico como un abordaje dialógico desde la subjetividad de los sujetos contextualizados clave, desde el reconocimiento de la verdad para la construcción de la realidad. Lo epistemológico, abordando las esencialidades en la búsqueda del conocimiento recursivo e incierto. Lo axiológico, percibiendo la realidad desde los valores inmersos en el imaginario de los sujetos contextualizados, conformando una realidad característica y con personalidad propia.

Como resultado del continuo proceso interpretativo de los relatos de mis sujetos contextualizados, los cuales aceptaron de manera espontánea, sin titubeos el ser partícipes de este proceso de construcción y convertirse en co-investigadores de este trabajo, se estructuró con elementos que se vinculan entre categorías y subcategoría, cada una de ellas se entrelazan entre sí.

Desde la perspectiva de la complejidad, la disciplina administrativa estudiaría las organizaciones pero concebidas como sistemas abiertos, en desequilibrio permanente y alimentado por un flujo de energía desde dentro y a la vez, desde fuera del sistema, lo que hace que constantemente la organización trasmute y se adapte a las nuevas condiciones; por lo que la integridad de la misma, no puede comprenderse desde el interior de sus funciones, acciones y retroacciones, sino que debe considerarse al entorno, como algo intrínseco a la organización y a la vez ajeno a ella.

Precisamente, el hecho de que la organización sea vista como un sistema abierto donde las partes y el todo son esenciales a fin de comprender su dinamismo, resulta imprescindible mirar las múltiples interacciones que se generan con su entorno; en consecuencia, la incorporación de los términos auto-eco organización, vistos como las acciones/interacciones o el diálogo entre lo interno y lo externo. El pensamiento complejo,



desde la propuesta de Morín, plantea un modelo de organización distinto al de la visión de la teoría clásica de la administración, la cual ha estado centrada fundamentalmente en la certeza, la estabilidad y el equilibrio. A la luz de la complejidad, la organización se convierte en un sistema alejado del equilibrio, donde la inestabilidad no es una “anormalidad” sino que se convierte en una característica especial y habitual, en un potencial de cambio, de desarrollo y evolución hacia formas de organizaciones más complejas.

Por lo tanto, la organización como objeto de estudio de la administración desde el pensamiento complejo, debe ser concebida como un sistema abierto en el cual deben confluír una serie de interacciones entre los elementos que la componen, generándose un proceso sistémico y recursivo que, en definitiva, romperá con el concepto de causa-efecto y de linealidad para introducirnos en el mundo de la no linealidad y la retroalimentación.

Bajo este contexto teórico y la percepción de la praxis, al consultar a Morin (2000), que plantea la complejidad humana como una relación a la triada individuo-sociedad-especie; pues, permite el desarrollo humano individual, de las participaciones comunitarias y del sentido de pertenencia planetario. Dicho planteamiento teórico, permite ubicar un escenario, en donde el primer componente de la triada (individuo) identifica a los servidores públicos, el segundo componente (sociedad) a la Alcaldía Bolivariana del Municipio Guanare y el tercer componente (especie), representado por toda la comunidad del municipio.

De igual manera, siguiendo los fundamentos de la complejidad, se presentan principios guías para un pensamiento vinculante, expuestos por el mismo autor en el año 2004, los cuales son complementarios e interdependientes y que se identifican con el accionar y comportamiento de los sujetos contextualizados, que permitieron el análisis y discusión de los resultados.

Desde mi postura en relación al principio dialógico: Asumir racionalmente la inseparabilidad de nociones contradictorias para concebir un mismo fenómeno complejo; en este caso, se considera al individuo (gerente), a la sociedad (gerencia) y a la especie (comunidad actual) al mismo tiempo; resultando en ocasiones, eventos contradictorios envueltos en incertidumbre dialógica; asumiendo todo proceso como humano, originado por



el desarrollo conjunto de las autonomías individuales, de las integraciones de la sociedad y del sentido de pertenencia con la especie humana. Puesto que para nadie no es secreto, que la gran mayoría de los servidores público, muestra más lealtad a los lineamientos e instrucciones de su tendencia políticas muy por encima de su rol y compromiso institucional. Es necesario enfatizar, que el servidor público debe conocer y cumplir la Constitución Nacional, las leyes y los reglamentos que regulan su actividad. Debe observar en todo momento un comportamiento tal que, examinada su conducta.

En cuanto al principio del bucle recursivo: Autoproducción y auto organización; en este aspecto, los efectos de una gerencia pública alejada de la realidad social, generan profesionales no acordes con las necesidades demandantes de las comunidades; de tal manera, que los efectos producidos operan a su vez, como causas productoras; al evaluar este bucle, la recursividad permitiría al sistema acoplarse para producir lo que la sociedad requiere. Considerado como un mecanismo de regulación, donde la causa actúa sobre el efecto y el efecto sobre la causa.

Al incorporar el elemento de la recursividad como cualidad de la organización, vista como objeto de estudio de la administración desde el pensamiento complejo, se tendrían las siguientes cualidades: la organización como sistema abierto, la multiplicidad de interacciones, la auto-eco-organización y la recursividad; todas ellas a su vez interrelacionadas desde lo multidimensional y realidades producto/ producidas por la continua relación con el contexto que hace que la organización evolucione, se transforme y hasta desaparezca.

En consecuencia, los gerentes en organismos públicos, dependen de reglas y principios macro gubernamentales; ya sean políticas, económicas, sociales y/o educativas; que a la par generan una sociedad de profesionales dependientes y con un elevado sentido nacional en función de las necesidades territoriales. Se reconoce en consecuencia, una red de relaciones y vinculaciones entre la praxis/valores; entre los sujetos; entre lo interno y lo externo, en una suerte de trama de eventos, circunstancias y saberes, que abandonan el terreno seguro de la certidumbre e introducen la diatriba entre el orden y el caos.



De igual manera, en la generación del principio hologramático: No sólo las partes están en el todo, sino que el todo está inscrito en las partes; de esta manera, la gerencia pública como un todo está presente en el interior de cada servidor público, con encargo social, naturaleza, políticas; y cada uno de ellos, a su vez, influye en el proceso gerencial con su expresión, su actuar, sus responsabilidades, sus decisiones, sus pautas, su ánimo o desmotivación. Es necesario acotar, que las instituciones públicas están inmersas en un proyecto nacional; donde intervienen elementos como lo histórico, lo económico, lo político, lo sociológico, lo psicológico, lo afectivo, lo religioso; intentándose producir un conocimiento la interacción del hombre con la realidad de la cual forma parte.

Es de resaltar, que en el ámbito de la administración pública esta situación se debe también a su propia naturaleza, caracterizada en su conjunto –hasta recientemente- por la inexistencia de sensación de riesgo y de cambio dinámicos y del predominio acomodaticio pasivo de lo estructural respecto a los cambios coyunturales y de la sociedad. Por otro lado, destaca la falta de una definición precisa sobre su función, que aquí se considera como una comprensión de la administración que parte no solo de sus procesos burocráticos internos, sino de su producción de decisiones vinculantes sobre los supuestos de la hipercomplejidad.

En conclusión, se hacen necesario la construcción de una aproximación teórica a la Complejidad administrativa de los servidores públicos, para referenciar cursos de acción y procedimientos a establecer con el fin de encontrar alternativas y cumplir con las expectativas de la institución. Por lo cual, estos entornos exigen a la organización que se haga dinámica, que se adapte rápidamente y pueda responder con cambios estructurales formales que le permitan garantizarse prontamente la flexibilidad que le ayudará a dar respuesta a las nuevas necesidades de los habitantes del municipio.

Considerando, que la complejidad que envuelve al Estado y los asuntos públicos, es en parte, la diferencia que existe con el sector privado, en virtud de que la hace multidisciplinaria y más humana, siendo su estudio enfocado desde puntos de vista muy diversos que dependen en ocasiones del poder político imperante, de allí que la visualización de la administración pública.



Por lo tanto, es fundamental en toda institución de gobierno, desde las alcaldías y gobernaciones, hasta el poder ejecutivo nacional, así como todas las personas que integran estas instituciones, asuman, desarrollen y consoliden un conjunto de valores y principios, los cuales están contemplados en la Constitución Bolivariana de Venezuela, en consecuencia, como ciudadanos al servicio de la comunidad deben asumir y cumplir a cabalidad lo dispuesto en la carta magna.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

La esfera pública la complejidad administrativa de los servidores públicos, en el caso de la Alcaldía Bolivariana del municipio Guanare, estado Portuguesa, es necesario identificar el papel que como organización tiene la unidad de análisis, entiéndase Alcaldía de la ciudad de Guanare, la cual sigue en siguiente esquema de procedimiento para el abordaje de sus políticas públicas.

En el caso puntual de la Alcaldía de Guanare, en razón de los aportes de los sujetos investigados, se tiene que bajo principios constitucionales determinados, que se materializan en un conjunto de organizaciones (secretarías, direcciones generales, empresas, entre otros), que disponen y combinan determinados recursos (normativos, humanos, financieros y tecnológicos) y los traducen en políticas, programas y servicios públicos con el propósito de lograr determinados resultados que pueden ir desde la atención de problemas sociales, hasta el control de sus comportamientos y la satisfacción de demandas que redunden en ciertos impactos favorables que pueden ser de naturaleza política, social o económica.

En concreto, hay distinción entre objetivos, decisiones y acciones como componentes que definen a una política pública no es fortuita; desde la perspectiva de gestión pública en la Alcaldía de Guanare, se aprecia que hay la necesidad de orientar en los procesos internos que ocurren y que suelen motivar diferencias entre lo que inicialmente se propone hacer (objetivos), las decisiones efectivamente adoptadas y lo que termina por realizarse (acciones).



Esta realidad que muestra lo operativo de la unidad de análisis, crea la necesidad de identificar objetivos, decisiones y acciones dentro de la gestión pública de la Alcaldía, a efecto que las autoridades permitan enfatizar la importancia de distinguir al menos entre tres momentos relevantes: el momento en el que las autoridades identifican y deciden intervenir sobre un problema que es susceptible de ser atendido por el Gobierno, el momento en que deciden la prioridad y los instrumentos a través de los cuales será atendido el problema, y, finalmente, el momento en que se llevan a cabo las acciones para resolver el problema público. Esto último se conoce como Gobernanza, y es un término fundamental para ahondar en los nuevos tiempos el comportamiento del Estado Nacional, en razón de sus intereses vocacionales para consolidar las tareas propias del funcionariado público.

CONCLUSIÓN

De lo que se ha denominado categoría oculta, o mejor dicho, el producto de la interpretación de las categorías emergentes que los sujetos investigados aportaron, se construye un modelo teórico que viene a responder al valor de ser una representación abstracta que busca explicar, predecir o comprender un fenómeno o proceso específico. Se compone de elementos conceptuales, estructurales y metodológicos que permiten abordar y analizar un problema o situación desde una perspectiva teórica. Los elementos constitutivos del presente modelo son:

- Conceptos fundamentales: Son las ideas clave que sustentan la modelo y que permiten comprender el fenómeno o proceso en cuestión;
- Estructura conceptual: Definir la relación entre los conceptos fundamentales y cómo se interrelacionan para explicar el fenómeno estudiado;
- Marcos: Establece los métodos, técnicas y herramientas que se utilizarán para recopilar datos, analizar información y validar el modelo;
- Hipótesis o proposiciones: Son afirmaciones que se derivan de la modelo y que pueden ser sometidas a prueba para validar su validez y utilidad;



- Variables: Son los elementos que pueden ser medidos, se o manipulamos en el contexto del modelo teórico; y
- Contextualización: Considera el entorno, las condiciones y los factores que influyen en la aplicación y validez del modelo en un contexto específico.

Estos elementos conforman la estructura y la base teórica de un modelo, permiten su aplicación en la comprensión, análisis y explicación de fenómenos, procesos o situaciones específicas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bowen, Bryton. (2012). Sepa recompensar a si equipo. Mc Graw Hill. (España).
- Buendía, L. (2010) Métodos de Investigación en Psicopedagogía. España: Editorial Mac Graw-Hill, Buenos Aires: Editorial Granica.
- Bunge, M. (2007). La investigación científica. Barcelona: Ariel.
- Bustamante, S., Pérez, I. y Maldonado, M. (2008, Abril-Junio). “El Poder y La Gerencia en las Organizaciones. “Un Análisis Crítico sobre la Diversidad de su Concepción”. Revista Venezolana de Gerencia, Venezuela.
- Calderón-Moncloa, L. y Viardot, E. (2009, Junio). “El impacto de los Valores Latinoamericanos en la Gerencia del Cambio Organizacional”. Revista Oikos, Chile.
- Castell, Manuel. (2001). La Galaxia Internet. Barcelona. Ediciones Areté.
- Chiavenato, I. (2015). Gestión del Talento Humano. México D.F: Editorial.
- Código de ética de las servidoras y Servidores Públicos. Poder Ciudadano. Consejo Moral Republicano. Gaceta Oficial de la República, Bolivariana de Venezuela N° 40.314 de 12 de Diciembre de 2013.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Promulgada el 15 de Diciembre de 1999. Gaceta Oficial N° 5.453
- Corbetta, P. (2007). Metodología y Técnicas de Investigación Social. Madrid: Mc. Graw Hill.
- Córdova, J. (2006). “La Reforma Administrativa en Venezuela y Colombia” en Revista Venezolana de Gerencia, Vol.1, No. 2, Diciembre,
- Cornejo, A. (2004). Complejidad y Caos. Guía para la Administración del Siglo XXI. Paris, UNESCO.
- Daft, R. (2013). Teoría y diseño Organizacional. 9ª ed. México: Thomson.



- Davis y Newton (2010). Comportamiento humano en el trabajo. Editorial McGrawHill Interamericana, S.A. México. Décima edición.
- De Sousa, L. (2008). La Gerencia Participativa y su función Sinérgica. Bogotá: Magisterio.
- Delgado, V. (2007). El Gerente del mañana. Colombia Urano.
- Díaz, B.(2003). Principios y Elementos de la Investigación Social. Caracas: Monte Ávila.
- Diccionario de la Real Academia. (2001). Edición XXII. España. CD ROM para Últimas Versiones de Sistemas Operativos.
- Drucker, P. (2007). La Sociedad Postcapitalista. Bogotá. Editorial Norma.
- Falcón, C. (2019). Un nuevo modelo de gerencia y gestión académico administrativo, para la universidad venezolana. Universidad Central de Venezuela.
- Gadamer (1999) La hermenéutica dialógica de H.-G. Gadamer, Salamanca, Publ. Univ. Pontificia.
- Gaete, A. (2009) Aplicación de la Responsabilidad Social a la Nueva gestión Pública. Revista Scielo. Universidad de Antofagasta, Chile.
http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S18513727200800020002 Consultado el 31-05-2021.
- Gibson M. (2010). Gestión de Recursos Humanos. Prentice Hall. 4ta. Edición. España
- Goleman, A (2002) Inteligencia Emocional. Ediciones McGraw-Hill. Interamericana, S.A. México. Décima edición
- González, J. (2001). El paradigma interpretativo en la investigación social y educativa: Nuevas respuestas para viejas interrogantes. Cuestiones pedagógicas.
- Gruber, T. (1995). "Toward Principles for the Design of Ontologies Used for Knowledge Sharing" (Hacia unos principios para el diseño de ontologías para el intercambio de conocimiento), en International Journal Human-Computer Studies. Vol 43, pp. 907-928.
- Guerrero, O. (2010) La administración pública a través de las ciencias sociales. Fondo de Cultura Económica. México.
- Habermas, J. (2005). Facticidad y validez. Sobre el derecho y el Estado democrático de derecho en términos de teoría del discurso. Madrid: Trotta.
- Hernández, R. Fernández, C. y Batista, P. (2008). Metodología de la Investigación. México. Editorial McGraw Hill.
- Husserl, E. (2005). Ideas Relativas a una Fenomenología Pura y una Filosofía Fenomenológica. Libro Segundo: Investigaciones Fenomenológicas sobre la Constitución. México. UNAM. Instituto de Investigaciones Filosóficas.
- Ibáñez N y Castillo, R (2008) Epistemología de la Gerencia y sus Métodos. Editorial Comala.Com. Venezuela.} Kast, J. (2010).Administración en las organizaciones. (4ta. Edición). México: Editorial Mc. Graw-Hill.
- Kelly, J. (2019) Gerencia Municipal. Caracas. Ediciones I.E.S.A.
- Koontz y Weihrich (2004) Administración Un Perspectiva Global», 12a. Edición. Editorial McGraw Hill.
- Kuhn, T. (1962). The structure of scientific revolutions. . Chicago: Chicago University.



- Latorre, A. (1996). El diario como instrumento de reflexión del profesor novel. En Actas del III Congreso de E. F. de Facultades de Educación y XIV de Escuelas Universitarias de Magisterio. Guadalajara: Ed. Ferloprint.
- Lewin, R. (2010). Teoría y Práctica del Clima Organizacional. España: McGraw-Hill.
- Ley Orgánica de Administración Central (1999). Gaceta oficial de República Bolivariana de Venezuela, 36.687 (Extraordinario), Abril 26.
- Ley Orgánica de la Administración Publica Gaceta Oficial N° 37.305 de fecha 17 de octubre de 2001.
- Ley Orgánica de Planificación (2000). Gaceta oficial de República Bolivariana de Venezuela, 37.076. (Extraordinario), Noviembre 13.
- Ley Orgánica de Régimen Municipal (1989). Gaceta oficial de República Bolivariana de Venezuela, 4.109. (Extraordinario), Junio 15.
- Manzanilla S., O. (2000). La Eficiencia de la Gestión Gerencial. Caracas: Editorial Panapo.
- Marcano (2020), La Gerencia en la Transformación de la Educación Tecnológica Universitaria Venezolana, desde la Complejidad. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Martín, R (2010), Las administraciones públicas paralelas y la construcción de capacidades institucionales: la gestión por proyectos y las unidades ejecutoras”, Revista Reforma y Democracia, N° 24, CLAD. Recuperado de <http://siare.clad.org/revistas/0044900.pdf>
- Martínez, A. (2002). Desarrollo de Habilidades. México: Editorial Trillas, S.A.
- Martínez, M. (2014). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México: Trillas McGraw-Hill Educación.
- Mintzberg, H. (2010). Managing. Colombia. Editorial Norma
- Morin, E. (2000). Los siete saberes necesarios a la educación del futuro. Caracas: Face-UCV
- Morín, E. (2001). La epistemología de la complejidad. Gaceta de Antropología N° 20, 2004 Texto 20-02, Disponible en <http://www.pensamientocomplejo.com.ar> [Consulta: 2021, octubre 12.
- Morles, V. (1992). Planeamiento y análisis de investigaciones. Caracas: El Dorado.
- Nubes, S y Sánchez, M. (2004), Las investigaciones con entrevistas cualitativas: carácter flexible y emergente de los diseños. Buenos Aires: Editorial Manantial
- Ocampo y Vázquez (2008). Humanizar la comunicación, la mejor apuesta de la organización. Comunicación empresarial (1ra edición). Bogotá, Colombia: Universidad de la Sabana. (p. 292).
- Ormond y Löffler (1999).”Nueva Gerencia Pública ¿qué tomar y qué dejar?. En Revista del CLAD, Reforma y Democracia, Nro.13. Caracas, Venezuela.
- Ortega P. Pedro. (2008), La Gerencia Interactiva como estrategia para mejorar el desempeño del personal de Recursos Humanos del Instituto Autónomo de Policía del Estado Cojedes I.A.P.E.C. Cojedes, Venezuela.



- Padrón, José (2016). La falsa distinción entre investigaciones cuantitativas y cualitativas. Conferencia Central en la I Jornada del Doctorado en Ciencias de la Educación Cohorte I. Universidad Fermín Toro, Núcleo Guanare. “Perspectivas de la Sociedad del Conocimiento. Visión generadora de transformación social”. Disponible en: <http://padron.entretemas.com.ve/LaFalsaDualidadCuantitat-Cualitat.pdf>
- Palacio, F. (2013). Psicología de la Organización. Madrid, España: Pearson Prentice Hall.
- Peraza, A. (2019), Propuesta de un Modelo Gerencial Estratégico socialmente responsable basado en el gobierno electrónico para la gestión de los gobiernos locales en el Estado Aragua. Universidad de Carabobo, Venezuela.
- Pérez, G. (2004). Investigación cualitativa. Retos e interrogantes. I . Métodos, Madrid, La Muralla, España.
- Piñero, M. y Rivera, M. (2012). Investigación Cualitativa: Orientaciones Procedimentales. Barquisimeto: UPEL-IPB.
- Rodríguez, J. (2010). Comunicación y el Liderazgo Gerencial. Caracas: Panapo.
- Rojas, B (2014). Investigación Cualitativa. Fundamentos y praxis. Caracas: FEDEUPEL.
- Ruiz (2010) La Gerencia Pluridimensional centrada en el Ser: Constructo Epistémico
- Rusque (1999), De la Diversidad a la Unidad en la Investigación Cualitativa. Caracas: Vadell Hermanos.
- Schvarstein, L. (2003). La Inteligencia Social de las Organizaciones. Editorial PAIDO IBERICA. Paradigmático. Universidad Fermín Toro (UFT-Cabudare) Venezuela
- Shulman, L.S. Paradigmas y programas de investigación en el estudio de enseñanza: una perspectiva contemporánea. In: Wittrock, M.C. (Coord.) La investigación de la enseñanza, I. Madrid: Paidós.
- Stoner, J. (2012). Administración, sexta Edición, Editorial Pearson México.
- Strauss, Anselm y Corbin, Juliet. (2002). Bases de la Investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría fundamentada (1ª ed.). Medellín: Editorial Universidad de Antioquia.
- Tamayo y Tamayo. (1999). El proceso de la investigación científica. (Tercera edición). México. Noriega Editores. Limusa.
- Taylor y R. Bogdan. (2010). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: PAIDOS.
- Tobón, S. y Núñez Rojas, A. (2006). la gestión del conocimiento desde el pensamiento complejo: Un compromiso ético con el desarrollo humano. Revista EAN. Septiembre -diciembre 2006 pp. 27-40. Disponible en <http://www.journal.ean.edu.co/>. [Consulta: 2021, diciembre 16].
- Toffler, A. (1990). La Tercera Ola. Barcelona. Editorial Plaza y Janés. Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Valles, M. (1999). Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional. Madrid: Síntesis.
- Valls, E. (2006). Valores de la organización. (10ma. Ed.). México: Prentice Hall.
- Weber, M. (2014). Economía y sociedad. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

Ciencias Sociales **equidad**



Zambrano, A. (2010) Gerencia Estratégica y Gobierno. Caracas. Ediciones IIESA.

Zimmermann, F. (1997). “Structural and managerial aspects of virtual enterprises”. Paper presentado en la European Conference on Virtual Enterprises and Networked Solutions—New perspectives on Management, Communication and Information Technology, Paderborn.