

ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y GERENCIA PÚBLICA: UNA MIRADA A LA SUSTENTABILIDAD DE SU DIÁLOGO EN EL CONTEXTO UNIVERSITARIO

ADMINISTRACIÓN, DIRECCIÓN Y GERENCIA PÚBLICA

AUTORES: Marilin Vanessa Albarrasin Reinoso¹Marcela Patricia Vizuite Achig²Myriam del Rocío Hidalgo Achig³Luis Fernando Jácome Alarcón⁴Brenda Elizabeth Oña Sinchiguano⁵DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: marilin.albarrasin@utc.edu.ec

Fecha de recepción: 28-05-2017

Fecha de aceptación: 13-07-2017

RESUMEN

Las empresas u organizaciones sociales, se enfrentan a cambios y desafíos entre uno de ellos es la sustentabilidad, aplicando efectivamente el marco jurídico, es necesario que desde la administración pública, se oriente a la tomar decisiones eficientes y conjuntas, logrando el desarrollo económico, social y cultural del País, el mismo que constituye brindar un buen servicio a la colectividad, que se rige por los principios de eficiencia, eficacia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación. El presente trabajo tiene como objetivo analizar algunos posicionamientos teóricos sobre la caracterización de dirección, administración y gerencia pública en el contexto universitario. Se concluye que es necesario que se le dedique una especial atención al sistema de relaciones administrativas que regulan el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones e instituciones, así como la determinación de las condiciones necesarias de manifestación y aplicación de esas relaciones que propicien mayor, efectividad y competitividad en la vida económica, sociopolítica, ideológica y espiritual de la sociedad.

PALABRAS CLAVE: dirección; gerencia; administración; contexto universitario.

¹ Docente. Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión La Maná, Ecuador.

² Docente. Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. E-mail: marcela.vizuite@utc.edu.ec

³ Docente. Universidad Técnica de Cotopaxi, Ecuador. E-mail: myrian.hidalgo@utc.edu.ec

⁴ Docente. Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión La Maná, Ecuador. E-mail: luis.jacomea@utc.edu.ec

⁵ Docente. Universidad Técnica de Cotopaxi, Extensión La Maná, Ecuador. E-mail: brenda.ona@utc.edu.ec

ADMINISTRATION, ADMINISTRATION AND PUBLIC MANAGEMENT: A VIEW TO THE SUSTAINABILITY OF ITS DIALOGUE IN THE UNIVERSITY CONTEXT

ABSTRACT

The companies or social organizations, face changes and challenges between one of them is sustainability, effectively applying the legal framework, it is necessary that from the public administration, be guided to make efficient and joint decisions, achieving economic, social development And culture of the country, which provides good service to the community, which is governed by the principles of efficiency, effectiveness, quality, hierarchy, decentralization, coordination, participation, planning, transparency and evaluation. The present work aims to analyze some theoretical positions on the characterization of management, administration and public management in the university context. It is concluded that it is necessary to devote special attention to the system of administrative relations that regulate the functioning and development of organizations and institutions, as well as the determination of the necessary conditions for the manifestation and application of those relations that promote greater effectiveness and Competitiveness in the economic, sociopolitical, ideological and spiritual life of society.

KEYWORDS: direction; management; administration; University context.

INTRODUCCIÓN

En el pensamiento teórico, empresarial, gerencial y de conducción de procesos sobre la llamada ciencia y el arte de dirigir, los términos "administración", "gerencia" y "dirección" se manejan imparcialmente, como semejantes, lo que ensombrece los contrastes que existen entre estas categorías.

Etimológicamente administración proviene de dos vocablos en latín ["ad" (a) y "ministrare"(servicio)], por lo que literalmente significa "servir a."

Por otro lado, el término gerencia proviene del latín "genere"(generar) y se transcribe como "dirigir hacia... la obtención de ganancias". Comprobadamente se ha esgrimido para equilibrar la gestión de las organizaciones remuneradoras, es decir, aquellas que desenvuelven actividades con la finalidad de obtener beneficios económicos.

A pesar de ello, en el mundo de hoy cada vez con mayor frecuencia el Estado y la Iglesia han tenido que realizar actividades lucrativas para costear sus propios gastos, mientras no pocas empresas lucrativas han comenzado a prestar un beneficio social gratuito.

Como secuela, no es fácil descifrar en las circunstancias actuales *quién administra y quién gerencia*, hasta el punto de que en la práctica se denomina "administrador" o "gerente" a quien ejerce las funciones directivas: *planificación, organización, dirección y control*.

Legítimamente en la analogía única de las tradicionales funciones directivas se encuentra la razón que explica por qué el término dirección es el último que se incorpora a la controversia y el que ha tenido menos nivel de aceptación.

Originalmente "dirección" solo era la ocupación dirigente relacionada con la utilización de la información, la toma de decisiones y el ejercicio del poder, muy congruente con la planificación, la organización y el control, pero espaciada de ellas.

Por lo anteriormente expuesto este trabajo tiene como objetivo analizar algunos posicionamientos teóricos sobre la caracterización de dirección, administración y gerencia pública en el contexto universitario.

DESARROLLO

Los más preclaros pensadores del siglo XIX se percataron que no podía reducirse a ello, por lo que empezaron a utilizar otros términos para identificar esta función específica, tales como "mando", "regulación" y "gestión".

Este aporte permitió, en primer lugar, liberar el término "dirección" del estrecho marco de una sola función directiva para hacerlo extensivo a todas, las cuales se empezaron a identificar entonces como "funciones de dirección".

Luego, todos los conocimientos relacionados con el ejercicio de esas funciones se empezaron a recopilar, sistematizar, clasificar, organizar y exponer, lo que generó primero una teoría denominada "Teoría de la Administración Moderna" y luego una ciencia con identidad propia: la llamada "Ciencia de la Dirección" en los países capitalistas y "Dirección Científica de la Sociedad" en los que no poseían esa orientación ideológica.

La analogía e interconexión entre estas categorías se pueden representar como aparecen en la figura 1.

Se concibe así; la gerencia es tolerable como concepción de dirección si en lugar de divorciarla de la administración, se concibe como un peldaño superior de la misma, en el que - además de garantizar el riguroso cumplimiento de lo establecido y el óptimo aprovechamiento de los recursos materiales, humanos y financieros con que se cuentan - se dirige la organización hacia un campo más avanzado, posibilitando el desarrollo de las potencialidades del personal que labora en la misma, y explotando las posibilidades que brinda la interacción con el entorno en que se encuentra.



Fig. 1. Interconexión entre las categorías dirección, gerencia y administración.

Veamos:

1. Quien cavila y procede como un estricto administrador.
2. Quien garantiza en una organización o entidad, el escrupuloso cumplimiento de lo reglado e indicado por los órganos superiores.

No logra conducir fehacientemente los destinos de dicha entidad.

Sin embargo, dirige quien, por encima de eso y además de eso:

1. Se impone en preparar el desarrollo exhaustivo de cada miembro de un determinado colectivo a él asignado
2. Brega por encumbrar su colectivo a la posición de colectivo de excelencia.
3. Encamina el perfeccionamiento del sistema de relaciones inter-personales e inter-profesionales en su radio de acción.
4. Se propone convertir su entidad en el centro de mayor grado de excelencia en el contexto donde labora.

Las metamorfosis sustanciales que el orbe existente solicita a los sistemas administrativos, requieren dirigentes que no solo administren con eficacia y gerencien con eficiencia, sino que además de ello, dirijan el complejo proceso de formación de las nuevas promociones de personas interesadas en dicha entidad, utilizando en su misión habitual todas las ciencias que contribuyen a tan nobles propósitos.

Hagamos una distinción con la categoría administración. Se conoce en el ámbito académico que la disciplina administración se presenta con un doble rasero, al basarse en el carácter de la dirección: técnico organizativo y político social.

A su vez ha de concebirse, como una disciplina metodológica que proporciona un conjunto de técnicas y herramientas provenientes del desarrollo teórico práctico de las ciencias administrativas que pueden ser utilizadas crítica y creativamente por los especialistas de esta u otra área del

saber que dialogue con los preceptos de la administración en cualquiera de sus vertientes.

Por otra parte, esta disciplina, viabiliza la procesión de cuadros de dirección para las diferentes entidades, organismos y organizaciones, dotados de una preparación ideológica y una comprensión, que les permita analizar y solucionar los principales problemas organizacionales, contribuyendo de esa forma, al desarrollo de la sociedad.

Conjuntamente con lo precedente, nuestros especialistas, por su posición dentro de la división social del trabajo, realizan actividades de administración aun cuando no estén ocupando un cargo de dirigente, y esto se incrementará aún más en la medida en que la utilización de técnicas y métodos modernos de administración sea una realidad en nuestras organizaciones donde estos especialistas tendrán también una contribución decisiva.

Se conoce que la administración y las organizaciones como un todo, analiza sus elementos componentes y sistema de relaciones, requiriendo para ello de un conjunto de conocimientos sistematizados y lógicamente estructurados que permitan, a partir de los hechos y enfoques teóricos conocidos, interpretarlos correctamente y perfeccionarlas.

De ahí que se tengan en cuentas el sistema de relaciones administrativas que regulan el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, así como la determinación de las condiciones necesarias de manifestación y aplicación de esas relaciones que propicien mayor, eficiencia, eficacia, efectividad y competitividad en la vida económica, sociopolítica, ideológica y espiritual de la sociedad.

No por casualidad, se considera de manera integradora las áreas del saber o las disciplinas que cercanamente contribuyen de manera importante en la formación de un especialista en el área administrativa, suelen destacarse, sin jerarquías preconcebidas: la teoría de la información, teoría económica, la psicología social, la pedagogía, la ética, entre otras.

Y esto ocurre de esa manera porque todo propende a la formación exhaustiva de nuestros especialistas y, por ello, pesquisa la preparación para el cometido de sus funciones como profesional de altos valores humanos en el logro de los objetivos de la sociedad.

Se ha conceptualizado desde la tradición del empleo de la categoría Administración que esta responde a las transformaciones en un sistema organizacional cualquiera; que apuntan a una mayor competitividad, eficiencia en el uso y control de los recursos, mayor eficacia en el logro de los objetivos, la informatización de los procesos organizacionales y la introducción de sistemas y tecnologías administrativas de avanzada.

Como esta ciencia invita a un marco teórico-metodológico referencial para la comprensión de las relaciones administrativas, por antonomasia; permite la acción; por ejemplo, del contador, como sujeto activo en un marco de complejidad organizacional cambiante, desde una perspectiva humanista. Permite además una visión estratégica innovadora a partir de incorporar tecnologías administrativas de avanzada con un enfoque crítico y adecuado a las condiciones del sistema sociocultural del que se trate.

Pero, dialogando con la categoría administración y dirección subyace la de *gerencia*, que amerita un tratamiento en consonancia con el intercambio permanente que tiene con la administración propiamente dicha.

Se ha esgrimido con franqueza que *“uno de los elementos que distingue a una organización de otra es la sumatoria de sus capacidades individuales y organizativas, ya que en la medida en que se integran visión, misión, estructura, talento humano, equipos de alto desempeño, procesos sinérgicos que dan cohesión a su clima interno y cultura organizacional; en esa misma dimensión se generan las condiciones para crear espacios en los cuales el conocimiento se convierte en el catalizador de una gestión creativa orientada, no sólo al éxito organizacional, a la solución de situaciones problemáticas, sino también a la exploración y captación de nuevas oportunidades o posibilidades potenciales que permitirían incrementar los niveles de productividad, proyectarse a otros mercados y fortalecer la gestión creativa de su talento humano”*⁶

Seguidamente se demarca que; *“los procesos y espacios organizacionales creados para promover nuevos acervos a partir de la gestión asertiva del conocimiento organizacional endógeno y exógeno, permiten inferir que la creatividad no es sólo el proceso de generación de ideas, sino también la gestión de las mismas para que se traduzcan en innovaciones que aporten valor agregado por la vía de la solución de problemas o bien por la vía del sentido de oportunidad organizacional, lo cual favorecerá el fortalecimiento de sus procesos y de sus capacidades internas, así como coadyuvará al posicionamiento de la organización en un determinado mercado en función del desarrollo eficiente de innovaciones incrementales, semirradicales o radicales”*⁷

Hemos considerado prudentes los pasajes de citas anteriores para vincularlo a las ideas que afloran en torno a que si concebimos la importancia del sistema de *información gerencial como base estratégica de cualquier desarrollo*; enseguida nos percatamos que este enfoque gerencial centra su atención en el capital humano como portador de información y conocimiento,

⁶ Ollarves Levison; Yolibet: Claves para la gestión de organizaciones educativas innovadoras. En: Revista Laurus, vol. 12, núm. 22, 2006, Universidad Pedagógica Experimental Libertador Caracas, República Bolivariana de Venezuela

⁷ Ídem

lo que justifica la necesidad de crear un sistema de información gerencial que garantice tanto el desarrollo individual como la conservación y difusión del conocimiento.

Todo esto estará en dependencia de la infraestructura de la empresa, como factor determinante del avance en la implementación de modelos de gestión del conocimiento que son básicos para el análisis que estamos sosteniendo.

A tenor con todo esto la *dirección ejecutiva o gerencia* se preocupa por innovar sistemáticamente promoviendo una cultura corporativa, estableciendo una organización orientada a la identificación y desarrollo de nuevos negocios o líneas de producto, realizando selectivamente importantes inversiones en modernización tecnológica y un esfuerzo sostenido de formación y entrenamiento de los recursos humanos, con el firme propósito de aprovechar el conocimiento para su crecimiento y consolidación.

Expresa que el sistema para la gestión de la innovación en la empresa se origina en el liderazgo, política y cultura orientados por el alto nivel directivo, y que deberá concebirse como un conjunto de elementos y actuaciones estrecha y simultáneamente relacionados entre sí con el propósito de establecer el direccionamiento estratégico de la organización y el enfoque de mercado, desarrollar el proceso de innovación tanto de productos como de procesos, organizar los grupos de trabajo para la innovación, y gestionar los proyectos tecnológicos, los que va presentando sucesivamente.

En este sentido valen las ideas en torno a lo necesario que es considerar que *“la gestión del conocimiento se convierte en un nuevo enfoque gerencial que se basa en el reconocimiento y utilización del valor más importante de las organizaciones: los recursos humanos, los conocimientos que poseen y su aporte a las mismas, siendo cada vez más escuchado en este contexto el concepto de intangible aplicado a los resultados o productos de actividades que se basan y se derivan del conocimiento o de la inteligencia puesta en acción.*

Se refiere al problema de cómo medir adecuadamente ese intangible a los efectos de hallar el justo valor de una empresa, es decir, el alcance de su patrimonio neto, elemento fundamental para el posicionamiento financiero de la misma expresando que hasta el momento están presentes dos enfoques: el gerencial, que se basa en los conceptos más actuales de la gestión del conocimiento y el capital intelectual, y el financiero-contable que se basa en los principios y normas que rigen estos procesos en las empresas, buscando la armonización y comparabilidad de la información financiera.⁸

⁸ Este pasaje fue extraído de “Gestión del conocimiento. Un enfoque gerencial. IBERGECYT. Seminario Iberoamericano sobre Tendencias Modernas en Gerencia de la Ciencia y la Innovación Tecnológica, auspiciado por el Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente de Cuba celebrado en el año 2002.

En párrafos anteriores hemos señalado el diálogo administración-gerencia; no lo hemos significado por casualidad, sino que esto responde a una lógica interna de presentación de estos, digamos, procesos sociales, que son expresión de la complejidad de nuestros días, en este sentido el académico Oscar Mauricio Covarrubias Moreno⁹ ha destacado tesis que son significativas y que sería bueno revisar para comprender el maremágnum de presupuestos que se acotan al respecto. Él no deja de destacar el hecho de que la administración pública afronta trascendentales desafíos que tienen su umbral en dos cataduras vinculadas:

1. En el quebrantamiento y la falta de coordinación entre las organizaciones encargadas de proveer los servicios públicos.
2. La complejidad de los grandes problemas que afectan la bienandanza y amenazan el destino de la sociedad en los preludios del siglo XXI.

De ahí que cuando se conciben alguna que otra estrategia gerencial con vistas a una posible reforma en el orden administrativo; y que bien pudiera denominarse como una nueva manera de gerenciar públicamente, nos "impone" objetivamente la tendencia a un mayor nivel de descentralización y a la gratificación de mayor autoridad a los niveles subordinados en las organizaciones, resultando en el espacio de instancias autónomas o semiautónomas, distintamente para la prestación de servicios públicos.

Además, teniendo a tino la complejidad y ambiente multifactorial de las problemáticas sociales que, al lado de inflexibles problemas, amplifican los apremios para desenrollar una acción gubernamental sistémica y sistemática no podemos dejar de considerar que:

- En definitiva, la gerencia es la comprometida en la distribución de los elementos de una empresa fructuosa: dinero, materiales, equipo y personas en el interés de sus fines cambiarios.
- El activismo de la gerencia, impide la pasividad en el comportamiento de los sujetos, inclusive indóciles, en relación con las necesidades de la entidad u organización, de modo que se trabaja siempre en función de persuadirlas, recompensarlas, castigarlas y controlarlas; es decir, hay que dirigir sus actividades.

⁹ Oscar Mauricio Covarrubias Moreno ha escrito el excelente ensayo titulado: "Diez retos de la administración pública en clave de coordinación" en Espacios Públicos, vol. 15, núm. 35, septiembre-diciembre, 2012, Universidad Autónoma del Estado de México, Toluca, México donde plantea que "la "administración es coordinación", por cuanto como organización, proceso o gerencia supone una acción articulada, es decir, coordinada. la administración entendida como proceso social es la distribución de diversas tareas entre múltiples actores, cuya integración de esfuerzos facilita, en principio, el logro de los objetivos o la producción de los resultados buscados. entendida, en cambio, como dirección o gerencia, la administración es la capacidad y actividad de organizar la intervención de múltiples actores con tareas diversas para asegurar la eficacia de la cooperación.

Posibles acciones para contribuir a la solución paulatina de los dilemas administración pública-gerencia pública de cara al Siglo XXI

Si se nos preguntase como lograr acciones puntuales para su solución y para crear confianza en la bonanza y en la adversidad en el vínculo *administración pública-gerencia pública* partiríamos de considerar que:

1. Debe tenerse en cuentas el sistema de conocimientos que se tiene sobre la evolución de las calidades de todos los procesos que interactúan con el diálogo pertinente *administración pública-gerencia pública*.
2. Las dimensiones que cualitativamente se obtienen deben estar en consonancia con la misión y la visión de las entidades, organizaciones y administraciones que en el orden gerencial preconizan la evaluación múltiple de su entorno.
3. La calidad de productos con que operan las entidades, organizaciones y administraciones deben tener un alto grado de factibilidad y el consumidor de las mismas debe tener en su mira inmediata; pues creer en lo que se le oferta.
4. Todo el sistema cualitativo de los servicios debe tener un alto grado de competitividad económica y social y a su vez debe luchar por estar a tono con la vigilancia, la coordinación y la verificación de la tarea de los servicios prestados.
5. Debe tenerse un recurso propositivo de los sistemas de contabilidad que discurren convenientes, para que se pueda producir un adecuado manejo financiero entidades, organizaciones y administraciones.
6. Debe tenerse en cuenta el rol de la innovación con sus capacidades correspondientes, loando las capacidades de innovación empresarial, porque son indiscutibles a la hora de hablar, por ejemplo, de la gerencia estratégica y deben ser reconocidos como herramientas clave para el logro competitivo empresarial.
7. Debe efectuarse un sistema de inversiones de recursos en el área de la ciencia, la tecnología y la innovación, que propenda al incremento de la capacidad innovadora y el conocimiento, su producción, distribución y uso, es uno de los grandes temas de nuestro tiempo.

A diferencia de lo que supone la declaración de una "sociedad del conocimiento" planetaria, al alcance de todos a través del acceso a la tecnología de avanzada, es preferible mirar el problema de la producción, distribución y uso como un enorme desafío para la mayoría de los países del planeta y un enorme recurso a atender si queremos que bonanza, adversidad, estabilidad y crisis; sean evaluados adecuadamente en función de salir adelante y en pos de que realmente se contribuya al fortalecimiento del ya citado diálogo *administración pública-gerencia pública*.

8. Hoy que se habla de sociedad global, de la que no son ajenas la *administración pública, ni la gerencia pública*; ambas configuradas por el capitalismo, de ahí que cuando se hable del conocimiento avanzado en el área que nos ocupa; se constituye en infraestructura fundamental del conjunto de las relaciones de poder y entonces se habla de: sociedad capitalista del conocimiento, que lo gerencia y administra todo.
9. El problema del conocimiento sobre *administración pública y la gerencia pública* para las regiones de la periferia es doble: lo necesitan para salir de esa situación, y a la vez, la misma no los impulsa demasiado a generarlo y usarlo, que se torna.
10. Debe trabajarse porque crezca la importancia económica/social del conocimiento sobre los temas de la *administración pública y la gerencia pública*, tratar de acercar la investigación científica y la innovación (ver Fig. 2) relacionado con estos temas ya que para que se viabilicen mejor se necesita de que se comprenda que contemporáneamente las políticas de ciencia y tecnología se orientan cada vez más a la innovación y se trata de innovación en materia de administración gerencial.



Fig. 2. Como se produce la innovación en cualquier ámbito de la sociedad.

11. Como se observa una polarización de la capacidad científica y tecnológica mundial e implica trayectorias tecnocientíficas cada vez menos vinculadas a las necesidades de los países en desarrollo. ¿Hacia dónde se desplaza la frontera del conocimiento?; hacia el consumo/sostenibilidad; por tanto, hay que dirigir los procesos administrativo-gerenciales desde la perspectiva que nos reclama en contexto.
12. Concederles un papel activo y directo a las universidades en el desarrollo social y el crecimiento económico de los países para hacer más

valedera la administración. Subyace aquí la denominada "Tercera Misión" o sea las interacciones de la universidad con el resto de la sociedad, porque aquí el tercer actor son las empresas y los centros de investigación relacionados con el sector empresarial donde se orquesta la *administración pública y la gerencia pública*.

13. Conocer los desafíos y enfrentarlos, tales como:
 - a. El fomento de políticas de económicas que se vinculen con la educación superior y CTI (Ciencia, Tecnología e Innovación), articuladas.
 - b. Difundir la promoción de políticas que enfatizan el vínculo universidad-sociedad a través de la producción, difusión y uso social del conocimiento y promuevan la apropiación social del conocimiento en materia de la administración y gerencia públicas.
 - c. Mejorar la capacidad de crear conocimiento mediante la formación de profesionales con cualidades para ello. Insistir en la función social de los conocimientos en general, incluyendo ciencias, ingenierías, ciencias sociales, humanidades; por supuesto en nexo con la administración y gerencia públicas.
 - d. Aumentar el volumen y calidad de la investigación sobre la administración y gerencia públicas. La co-construcción de agendas de investigación. El conocimiento relevante para el desarrollo debe tener muy en cuenta el contexto de su aplicación. Importancia de la pertinencia social. La capacidad de formación, investigación e innovación proponiéndose generar avances productivos, inclusión social, justicia y equidad humanas.
 - e. Para mejorar los vínculos con la sociedad: estructuras e instrumentos que permitan gestionar vinculaciones. Desarrollar políticas, seleccionar indicadores, introducir transformaciones institucionales, fomentar sistemas de evaluación e incentivos que favorezcan el encuentro de los conocimientos con el desarrollo social, entendido como desarrollo humano inclusivo cercanos a la administración y gerencia públicas.

CONCLUSIONES

La investigación desarrollada ha permitido arribar a las siguientes inferencias:

1. Considerando que el artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador¹⁰ determina que la administración pública constituye un

¹⁰ El lector interesado puede leer sobre este especial artículo 227 en el despacho ministerial No. 00000677 del Ministerio de Salud Pública de la República del Ecuador.

servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficiencia, eficacia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, planificación, transparencia y evaluación;

- a. Es necesario que se le dedique una especial atención al sistema de relaciones administrativas que regulan el funcionamiento y desarrollo de las organizaciones, así como la determinación de las condiciones necesarias de manifestación y aplicación de esas relaciones que propicien mayor, eficiencia, eficacia, efectividad y competitividad en la vida económica, sociopolítica, ideológica y espiritual de la sociedad.
 - b. La gerencia debe continuarse estudiando con detenimiento en vínculo estrecho con la administración se preocupe por innovar sistemáticamente promoviendo una cultura corporativa, estableciendo una organización orientada a la identificación y desarrollo de nuevos negocios o líneas de producto, realizando selectivamente importantes inversiones en modernización tecnológica y un esfuerzo sostenido de formación y entrenamiento de los recursos humanos.
2. Debe trabajarse denodadamente para que crezca la importancia económica/social del conocimiento sobre los temas de la *administración pública y la gerencia pública*, tratar de acercar la investigación científica y la innovación.

REFERENCIAS

- Arellano, D. (2004). Gestión estratégica para el sector público. México: FCE.
- Bresser-Pereira, L. y otros (2004). Política y Gestión Pública. Buenos Aires: FCE.
- Consejo Científico del CLAD (2000). La responsabilización de la nueva gerencia pública latinoamericana. Buenos Aires: 2000.
- Corredor, J. (2014). La Planificación. Caracas: Vadell Hermanos.
- Cortina, J., Santiesteban, D. (2011). Perspectivas del aprendizaje organizacional como catalizador de escenarios competitivos. Revista Ciencias Estratégicas. Vol. 19 - No. 26 (Julio-Diciembre 2011)
- Drucker, P. (1999). Los desafíos de la gerencia en el siglo XXI. Bogotá: Norma.
- Echevarria, K. y otros (2005). La responsabilización y la evaluación de la gestión pública. Caracas: CLAD.
- Kliskisberg, B. (1989). Gerencia Pública en tiempos de incertidumbre. Madrid: MAP.
- Llano, C. (1994). El postmodernismo en la empresa. México: Mc Graw Hill.
- Matus, C. (1987). Política, planificación y gobierno. Caracas: Alfadir
- Moro, A. (2006). La teoría administrativa y algunas de las categorías analíticas que la sustentan. Caracas: UCV-FACES.
- Nonaka, I., H. Takeuchi (1999). La organización creadora de conocimiento. Oxford University Press, México.
- Osborne, D. y Gaebler T. (1994). La reinención del gobierno. Barcelona: Paidós.