

ANÁLISIS DE LA FORMACIÓN DE LÍDERES DE IMPACTO PARA LA GERENCIA PÚBLICA EN EL CONTEXTO VENEZOLANO

Analysis of the training of impact leaders for public management in the venezuelan context

Pedro Vicente Sevilla Seijas
Universidad Católica Santa Rosa

Resumen

La presente tuvo como propósito general analizar la formación de líderes de impacto para la gerencia pública en el contexto venezolano. Metodológicamente, consistió de un estudio cualitativo con método fenomenológico aplicando como técnica de investigación la entrevista semi-estructurada y el guion de entrevista como instrumento de recolección de información, el cual fue aplicado a tres informantes clave. Los resultados fueron analizados mediante la aplicación de técnicas de triangulación y categorización. Entre los principales hallazgos, se identifican cualidades del gerente público que pueden ser vulnerables a la crisis venezolana, como lo son la ética, la motivación al bienestar colectivo, la imagen pública, formación apropiada para llevar a cabo sus funciones, entre otras. Asimismo, se identifican cualidades altos niveles de empatía, gestión efectiva de recursos, adaptabilidad, sentido de protección de la dignidad de las personas, el bien común y el desarrollo integral, entre otros.

Palabras Clave: Líderes de impacto, gerencia pública, contexto venezolano.

Abstract

The general purpose was to analyze the training of impact leaders for public management in the Venezuelan context. Methodologically, it consisted of a qualitative study with a phenomenological method applying the semi-structured interview as a research technique and the interview script as an instrument for collecting information, which was applied to three key informants. The results were analyzed by applying triangulation and categorization techniques. Among the main findings, qualities of the public manager are identified that may be vulnerable to the Venezuelan crisis, such as ethics, motivation for collective well-being, public image, appropriate training to carry out their functions, among others. Likewise, qualities high levels of empathy, effective resource management, adaptability, sense of protection of people's dignity, the common good and comprehensive development, among others, are identified.

Keywords: Impact leaders, public management, Venezuelan context.

Introducción

La gerencia representa un reto a todo aquel individuo que espera lograr objetivos específicos en una organización determinada a fin de llevarla a lograr la misión y visión prevista. Ahora bien, cuando se trata de gerenciar en la administración pública a esta actividad adquiere un valor agregado, dado que son los ciudadanos de una determinada región quienes ven los resultados de la gestión en relación a su calidad de vida.

En este contexto, tal como lo expresan Bossidy y Charan (2002), la ejecución y cumplimiento se convierte en un factor determinante en el logro de los propósitos planteados, y desde esta perspectiva los líderes adquieren características particulares que les permiten desempeñarse de forma efectiva en los diversos escenarios y contexto socio-históricos en los cuales les corresponde actuar.

Para poder llevar a cabo cualquier actividad es necesario, en primer lugar, aprender a realizarla a fin de alcanzar los objetivos propuestos, y la gerencia requiere emplear esta premisa como base de sus prácticas para dar respuestas favorables en cualquier organización, incluida claro está la administración pública. Aunado a ello, el liderazgo es un componente fundamental que de la mano del conocimiento permiten al gerente ser un guía de los procesos que coordina, sobre lo cual Bossidy y Charan (2002) explican varios factores que llevan al éxito o al fracaso en la ejecución de los planes y estrategias sustentados en estos importantes ejes temáticos, haciendo especial énfasis en que estos líderes tengan la plena capacidad de poder hacer que las cosas sucedan.

En este orden de ideas, se parte principalmente de dos elementos subjetivos en los casos descritos por los autores: la deseabilidad social, de la que surgen complejos planes para impresionar a los directivos; y el desconocimiento, razón por la que se proponen estrategias que, si bien, sería posible poner en práctica, no otorgarían los resultados que se ofrecen. En este contexto, la gerencia pública no está exenta de la necesidad de conocer cuáles son las mejores prácticas y cuáles hay que evitar.

Por su parte, en Venezuela, la historia revela cómo los más altos cargos públicos, han sido ocupados por personas con diversos niveles de conocimiento y preparación, bien sea por desarrollo de habilidades y destrezas a través de la profesionalización y otros, basado más en la experiencia empírica o incluso por el carisma que transmiten, en cada escenario se han observado resultados diversos, con una amplia variedad de significados atribuidos, mucho de ello, vinculado a estereotipos.

En este orden de ideas, se percibe cómo se agrega valor en diversos escenarios a la aplicación del conocimiento empírico en los líderes, del cual Ramírez (2009) describe como aquel que “parte de la observación natural del ser humano y de las mismas experiencias diarias que le permiten ubicarse en la realidad, cuya guía es únicamente la curiosidad” (p. 219). La valoración de este conocimiento como componente principal es válido, sin embargo, es necesario aprovechar también el conocimiento filosófico, que “cuestiona cada hecho aprehendido en la etapa del conocimiento empírico” (ibidem, p. 219) y el conocimiento científico, plantea Ramírez, que permite explicar verdades verificables.

De este modo, tal como se espera en diversas áreas socio-laborales, que los líderes y gerentes conduzcan a las diversas instituciones que representan al logro de objetivos propuestos, es pertinente que quienes ejerzan o vayan a ejercer el liderazgo en la administración pública, tengan la preparación, el pleno conocimiento técnico y ético sobre las funciones inherentes al cargo. De igual forma, que desarrollen habilidades y destrezas que les permitan mejorar su gestión a través del tiempo.

El ejercicio de cargos públicos contiene un manejo significativo del poder, esto supone una gran responsabilidad, puesto que cualquier consecuencia, en este sentido, deja de ser únicamente individual para convertirse en colectiva. Es imprescindible que se tenga en cuenta que este tipo de cargos se basan fundamentalmente en el servicio público, debido a que las decisiones que se toman deben ser orientadas a garantizar el bienestar integral de la población, lo que requiere cualidades particulares en quienes los ejercen, tales como la ética, la empatía, entre otros.

Esta característica es muy importante, casi tanto como llevar a cabo los planes y proyectos vinculados con su área de acción, puesto que, es en los líderes en quienes recae la dependencia, la fe y la esperanza de una población, y cuando hay inacción, suele ser más evidente que la misma acción. Por ende, la responsabilidad del liderazgo en este ámbito es motivar, incentivar y dirigir la acción positiva, hecho que requiere, más que intuición, una formación sólida con los conocimientos específicos necesarios a fin de cumplir las funciones de manera óptima.

Existen diversas razones que podrían afectar negativamente el logro de resultados esperados, entre ellas está el desconocimiento, lo que sitúa a este como una amenaza directa al bienestar integral de los ciudadanos. Por tanto, es conveniente usar el conocimiento como herramientas para mejorar la calidad de vida de las personas a través de buenas prácticas, ya que el dominio del entorno suele ser

proporcional a la cantidad y calidad de información que se maneja, pero, ¿cómo se valoran estas premisas en la construcción del perfil del líder en la gerencia pública?

La valoración del conocimiento formal y logrado a través de la experticia, es un requisito en diversos escenarios para ejercer actividades o bien ocupar cargos en organizaciones, donde la vida, la salud o la integridad de otros miembros de la sociedad dependen de una persona. Por ende, la selección y permanencia de una persona en un rol específico a través de la valoración de credenciales, lejos de ser una práctica esencialmente burocrática, se considera necesaria, debido a que permite que las personas demuestren que son capaces de llevar a cabo una actividad, ejercer un cargo o asumir una responsabilidad; facilitando el poder encontrar potenciales talentos con un perfil ideal para el ejercicio de una actividad concreta.

Ser líder implica guiar a las personas a la mejora de entornos específicos, para lo cual se ocupan de asuntos los asuntos quizá de manera distinta, métodos y cualidades particulares que terminan siendo de gran importancia para quienes conforman la sociedad, especialmente cuando se trata de la gerencia pública. Posiblemente esos líderes de impacto están allí, en medio de la ciudadanía, esperando ser convocados para contribuir al bienestar de las personas y al desarrollo de la nación.

Cada quien posee virtudes distintas, nadie es igual a nadie y es en la individualidad de las personas donde se puede apreciar su potencial, que sin duda alguna hay que aprovechar. La función pública, tal como es de esperarse requiere no solo entereza sino además una gestión orientada al otro. No obstante, existen varios factores que pudieran impedir ser un líder de impacto, como lo pudieran ser: la falta de empatía, el desconocimiento, la desmotivación, la falta de capacidad de acción, la falta de sentido de pertenencia, el egoísmo (narcisismo), la distorsión cognitiva, el apego a ideales anacrónicos y el subjetivismo; entre otras.

Un líder de impacto debe ser, ante todo, una persona de ejecución. Bossidy y Charan (2002) plantean una serie de puntos o características que deben tener los líderes que ejecutan:

Cuadro 1. Características que deben tener los líderes que ejecutan

Nº	Característica	Consideraciones
1	Conocer al personal y al negocio	Cuando no se tiene claro cuál es el propósito ni se conocen los colaboradores, no es posible lograr resultados favorables para cualquier organización.
2	Insisten en ser realistas	Una buena gestión debe estar basada siempre en la realidad, en lo que es plenamente posible. Cuando eso no sucede, ocurren las decepciones porque los resultados comienzan a ser distintos a los que se habían ofrecido.
3	Fijan metas claras	Si no hay una correcta definición de metas, de manera concreta y precisa, no es posible alcanzar resultados, ya que se comienza a perseguir objetivos muy generales, cuando lo mejor es tener claro cada paso que se va a dar.
4	Dan seguimiento a las metas	Es importante monitorizar el comportamiento de la estrategia en el momento de la implementación. No hacerlo es condenar los resultados al azar y no permitiría readaptar las tácticas si alguna variable de contexto obligare a hacerlo.
5	Recompensan a	Es difícil obtener un buen rendimiento de parte de personas a quienes no

	quienes hacen las cosas	se les recompensa por el buen trabajo. Es valorar la calidad y el tiempo de las personas que realizan aportes de valor.
6	Amplían la capacidad de las personas	Cuando un líder no apuesta por el crecimiento de quienes tiene a su cargo, deja de aprovechar el potencial humano que permite acercarse a la consolidación de la mejora continua y el logro de objetivos de mayor magnitud
7	Se conocen a sí mismos	Un líder que no se conoce a sí mismo está condenado a que lo dominen las circunstancias y sus propias emociones, hecho que impide el logro satisfactorio de objetivos.

Fuente: basado en Bossidy y Charan (2002. pp. 77-108)

Partiendo de lo anteriormente expuesto, esta investigación plantea como fenómeno de estudio la percepción que se tiene del conocimiento y la formación del líder de impacto en la administración y gerencia pública, sobre lo cual surgen las siguientes interrogantes de investigación: ¿Cómo se percibe el perfil de un gerente público en el contexto venezolano? ¿Cómo se interpretan las experiencias en la gerencia pública respecto a la formación en el área? ¿Qué significado se le atribuye al líder de alto impacto desde la perspectiva de la gerencia pública en el contexto venezolano

Marco Metodológico

El marco metodológico es un conjunto de reglas y parámetros que describen las características de la investigación en su totalidad además de contener información de cada uno de los procedimientos a llevarse a cabo. En resumidas cuentas, es la planificación de todo el proceso investigativo y de ejecución.

Naturaleza paradigmática

La presente investigación se encuentra enmarcada dentro del paradigma postpositivista, en el cual se deja atrás la búsqueda de una verdad absoluta sobre la cual se pretende el control de la realidad, una única realidad que se demuestra usualmente matemáticamente. Dentro de esta mirada se espera abordar el fenómeno social de estudio de la formación de líderes de impacto en la gerencia pública en el contexto venezolano, ahora desde una perspectiva más humana, reconociendo la realidad del otro para dar paso a un proceso de reflexión e interpretación de los escenarios planteados.

El postpositivismo en la investigación científica viene a ser un proceso de transformación del patrón o modelo de pensamiento, a través del cual como investigador se reconoce la posibilidad de apreciar la visión propia y subjetiva como un camino para comprender determinada problemática o fenómeno ocurrente o percibido por otro, es decir, reconocer y dar valor a las vivencias del otro.

Para Martínez (2004) “El autor que testimonia, de manera ejemplar, con su vida y con su obra, el cambio radical del paradigma positivista al postpositivista, es, precisamente, Ludwig Wittgenstein”, este a través de El tratado, realiza una crítica al modelo positivista o moderno, para dar a conocer la necesidad de hacer ciencia desde otra forma de pensar, las cuales a su vez requerían nuevas prácticas. Tal como lo refiere Martínez Miguélez (2004)

La orientación postpositivista efectúa un rescate del sujeto y de su importancia. Así, la observación no sería pura e inmaculada (como si fuera percibida por “el ojo de Dios”), sino que implicaría una inserción de lo observado en un marco referencial o fondo, constituido por nuestros intereses, valores, actitudes y creencias, que es el que le daría el sentido que tiene para nosotros. De ahí, la frase de Polanyi: “todo conocimiento es conocimiento personal” (y así titula su obra fundamental: Personal Knowledge, 1958), o su definición de ciencia como “un sistema de creencias con las cuales estamos comprometidos” (p.9)

De esta manera, el pensamiento postpositivista se caracteriza por ser eminentemente humanista, se aleja de la métrica, así como se libera ante procesos profundamente reflexivos y de interpretación. Razón por la cual, esta investigación pretende analizar la formación en el líder de impacto en la gerencia pública en el contexto venezolano, en la búsqueda de conocer las experiencias, las vivencias y las opiniones de los actores sociales que forman parte de esta realidad.

Tipo de investigación

Atendiendo a lo anteriormente expuesto, la presente investigación se desarrolla dentro del enfoque cualitativo, el cual tiene como propósito estudiar las cualidades y características de un fenómeno social desde las opiniones, experiencias y vivencias de quienes participan de este. En este contexto, de acuerdo con Martínez Miguélez (2004):

Considerando que, “cualidad” es aquello que hace a un ser o una cosa tal cual es; es precisamente esta aceptación, en sentido propio filosófico, la que se usa en el concepto de metodología cualitativa...Se trata pues del estudio de un todo integrado que forma o constituye primordialmente una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es: una persona, una entidad étnica, social, empresarial, un producto determinado, etc. Aunque también cabe la posibilidad de estudiar una cualidad específica, siempre que se tenga en cuenta los nexos y las relaciones con el todo, los cuales contribuyen a darle su significación propia (p. 65).De este modo, se analiza de una forma integradora ofreciendo un significado a la realidad social en estudio, propia del liderazgo en la gerencia pública venezolana.

En este contexto, Claret (2013) plantea la investigación cualitativa como aquella en donde “la percepción de la realidad social en los métodos cualitativos parte de una comprensión interpretativa, así como una concepción subjetiva e irreplicable, dependiente del contexto, la cual puede ser abordada de múltiples maneras, privilegiando la acción práctica”. (p.32)

De esta manera, este método de acercamiento a la realidad social permite no solo abordar el objeto de estudio sino además reconocer que se es parte él, y sobre esta premisa considerar cada visión del mismo sin ánimos de generalizar los resultados obtenidos, lo cual es cónsono con el hecho que los propósitos planteados consideren estudiar el perfil del líder de impacto, las diversas vivencias para finalmente mediante un proceso reflexivo e interpretativo darle un significado a la formación en el gerente público.

El método Fenomenología

Martínez (2004) describe la fenomenología como “el estudio de los fenómenos tal como son experimentados, vividos y percibidos por el hombre” (p. 137), lo que la situó como un método conveniente para haber llevado a cabo esta investigación, puesto que fue necesario obtener información sobre las experiencias de cada informante clave. El fin de la fenomenología, según Martínez (2004), “no es tanto describir un fenómeno singular sino descubrir en él la esencia (el *éidos*) válida universalmente, y útil científicamente”. Asimismo, Pereira (2011) plantea que:

El término fenomenología viene de la Filosofía, y hay autores que sugieren la utilización del concepto interpretativismo para referirse a este y otros métodos, ya que enfatizan en la construcción social de la realidad, en los aspectos cognitivos, afectivos y contextuales, que permiten el conocimiento de un objeto de estudio. El método fenomenológico puede considerarse como eminentemente participativo, dado que el significado solo puede ser creado a través de la interacción. (p. 24)

En el mismo orden de ideas, se sostiene que las personas se ven constantemente influenciadas por su situación social, lo cual se manifiesta en sus pensamientos, expresiones y acciones. Por ello, el estudio se apoya en el método fenomenológico con la finalidad de explorar las experiencias, necesidades y expectativas del liderazgo de impacto en la gerencia pública, desde la perspectiva de su formación y capacitación para ejercer cargos públicos.

Cuadro 2: Etapas y actividades del método fenomenológico

Etapas	Actividades
Etapas previas	Clarificación de los presupuestos
Etapas descriptivas	Elección de la técnica o procedimiento apropiados Realización del cuestionario
	Elaboración de la descripción protocolar
Etapas estructurales	Lectura general de la descripción de cada protocolo Delimitación de las unidades temáticas naturales Determinación del tema central que domina cada unidad temática
	Expresión del tema central en lenguaje científico Integración de todos los temas centrales en una estructura particular descriptiva
	Integración de todas las estructuras particulares en una estructura general
	Entrevista final con los sujetos estudiados
Discusión de los resultados	Relación de los resultados obtenidos

Fuente: Sevilla (2023) basado en Martínez Miguélez (2004, pp. 138-154)

Técnica para la obtención de información

Para esta investigación se usó la entrevista como técnica de recolección de información, con el fin de obtener información lo más completa, fluida y detallada posible.

La entrevista es una técnica, dentro de la metodología cualitativa que se utiliza para obtener información verbal de uno o varios sujetos a partir de un cuestionario o guion. Las características más importantes de la entrevista son: basada en comunicación verbal, estructurada, metódica y planificada; se complementa con un guion o cuestionario y tienen influencia bidireccional: entrevistado-entrevistador. (Aguirre Baztán. 1995. pp. 172)

En relación al tipo de entrevista según su forma, se diseñó un instrumento (guion de entrevista) que permitió llevar a cabo las entrevistas de manera semi- estructurada. Es decir, un guion que permitió dirección la conversación de manera flexible ofreciendo la oportunidad de repreguntar o dar cabida a aspectos no contemplados en un principio pero que para el entrevistado guardan relación con el tema central.

Fuentes de información

En el estudio presente, la muestra presenta la particularidad que esta no se apega a criterios estadísticos ni requiere una “representatividad” de las fuentes de información a estudiar, tal como lo describe Claret (2013) cuando refiere:

en la lógica cualitativa el tamaño de la muestra o la representatividad no es lo más relevante, esta lógica apuesta a trabajar con pocos casos para profundizar con mayor relieve en el significado del hecho social; la que habla de construir en conjunto, por ello le interesa más una captación holística del hecho social, que su descomposición en variables. (p.37)

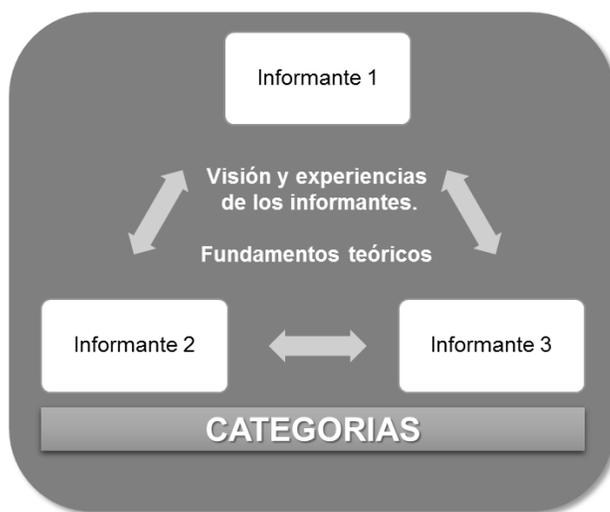
Desde esta perspectiva, para esta investigación la muestra fue del tipo intencional o basada en criterios y estará conformada por informantes clave que son actores sociales inmersos en la realidad en estudio.

Informantes clave

Los informantes clave fueron escogidos basado en los siguientes criterios: Formación y experticia en el área de estudio, al menos 5 años de experiencia profesional y atenderán a los siguientes aspectos:

- Gerente público con experiencia en funciones de gobierno, quien presentaría su perspectiva vivencial sobre el liderazgo de impacto en la gerencia de la administración pública.
- Experto en toma de decisiones, para obtener información especializada sobre el dominio heurístico en la toma de decisiones.
- Abogado especialista en derecho administrativo para abordar la ética deontológica a la luz de la gerencia y las implicaciones que el liderazgo tiene en esta área.

Figura 1: Triangulación de datos



Fuente: Sevilla (2023)

Validez y Confiabilidad de los saberes

Al respecto, cabe citar Martínez (2006), refiere: una investigación tendrá un alto nivel de “validez” en la medida en que sus resultados “reflejen” una imagen lo más completa posible, clara y representativa de la realidad o situación estudiada (en línea). De allí que la validez fue uno de los elementos fundamentales que permitieron legitimar esta investigación. Asimismo, en cuanto a la confiabilidad plantea:

Una investigación con buena confiabilidad es aquella que es estable, segura, congruente, igual a sí misma en diferentes tiempos y previsible para el futuro. También la confiabilidad tiene dos caras, una interna y otra externa: hay confiabilidad interna cuando varios observadores, al estudiar la misma realidad, concuerdan en sus conclusiones; hay confiabilidad externa cuando

investigadores independientes, al estudiar una realidad en tiempos o situaciones diferentes, llegan a los mismos resultados. (En línea)

Por tanto, durante la investigación se aplicaron diversas estrategias que permitieron mantener la rigurosidad científica dentro del paradigma escogido atendiendo a sus particularidades, y tanto la validez como la confiabilidad emergieron en la medida que se evidenció congruencia en la información recopilada.

Teorización

En este quinto y último capítulo, se presenta la teorización, que según Claret Veliz (2008) “se traduce en percibir, comparar, contrastar, añadir, ordenar, formar nexos y relaciones además de especular” (p. 183), de este modo, esta síntesis interpretativa es un reflejo de los aportes y sugerencias vinculadas al desarrollo del presente Trabajo Especial de Grado. En el mismo orden de ideas, Kaplan (citado por Martínez Miguélez, 2006), señala lo siguiente:

Como ha sido señalado por numerosos científicos solo se llega a una buena teoría mediante el ejercicio de la imaginación creativa. Tal vez se podría hablar de “descubrir” leyes, pero si se trata de teorías, solamente se puede decir que son “inventadas” o “construidas”, ya que la formación de una teoría, no consiste en “descubrir” o en “destapar un hecho escondido”; la teoría es un modo de mirar los hechos, un modo de organizarlos y representarlos conceptualmente por medio de una nueva red de relaciones entre sus partes constituyentes. Aunque la teoría se ajusta y acomoda en cierto modo al mundo exterior, en otro sentido importante, crea un mundo propio. (p.105)

De esta manera, este método de acercamiento a la realidad social permite no solo abordar el objeto de estudio sino además reconocer que se es parte él, y sobre esta premisa considerar cada visión del mismo sin ánimos de generalizar los resultados obtenidos. Asimismo, Del Cid, Méndez y Sandoval (2011.p.24) sostienen que: “Con este tipo de acercamiento metodológico no se busca cuantificar, sino comprender determinado fenómeno; es decir, establecer cómo se relaciona un aspecto con otro. Se parte de una premisa cuando se aplica este enfoque: la conducta humana es compleja...” Luego de haber realizado la investigación, cuyo propósito general consistió de Analizar la formación de líderes de impacto para la gerencia pública en el contexto venezolano, se puede indicar:

En relación con el primer propósito específico del presente estudio, que consistía en Indagar sobre el perfil del gerente público en el contexto venezolano, se pudieron identificar algunos de los factores que son susceptibles a verse afectados por el contexto de crisis venezolana (económico, político, social, otros), entre los cuales se puede mencionar: Estado emocional, Imagen pública, Ética, Principios y valores, Motivación, Formación académica, Conocimiento de sus funciones, Desempeño según condiciones laborales, entre otros. Sobre ello, Bossidy y Charan (2002) expresan “No pensamos hasta lograr una nueva forma de actuar, sino que actuamos hasta alcanzar una nueva forma de pensar.” (p. 86) Sobre lo cual se puede deducir, que se hace necesario fortalecer competencias en los líderes y gerentes de la administración pública a fin de poder manejar apropiadamente los retos de su gestión así como ofrecerles condiciones de trabajo apropiadas.

En lo que respecta al segundo propósito específico, que consistió de Conocer las experiencias en la gerencia pública desde la perspectiva de la formación en el área, cada informante, desde el ejercicio de la función pública, la toma de decisiones y el derecho, planteó sus opiniones basados desde sus áreas de conocimiento, vivencias y principios. En este orden de ideas, Borjas y Monasterio (2012) sostienen que:

En el contexto actual, la gerencia venezolana enfrenta entre sus más importantes retos, apostar a nuevas prácticas que permitan alcanzar la transformación de las instituciones, exigencia que demanda la actual coyuntura socio-histórica que vive el país. Este desafío implica transitar por una noción de gerencia que incluya las estrategias, el sistema de valores, lo estético, lo ético y lo político. (p.61)

Seguidamente de haber realizado el recorrido investigativo que conllevó al estudio e interpretación sobre la significancia del líder de alto impacto en la gerencia pública en Venezuela, se puede inferir que un líder de impacto en la gerencia pública es una persona que se enfoca principalmente en la acción, en la ejecución de planes y en la resolución de problemas de la manera más eficaz y eficiente posible.

Es una persona realista que investiga, analiza y actúa, por ende, se plantea metas posibles y alcanzables en un periodo de tiempo determinado. Además, se caracteriza por tener alta empatía e impulsar el bienestar integral colectivo. Tiene la habilidad de liderar y motivar a otros para lograr un cambio significativo y positivo en su entorno, es inspirador, carismático y comprometido con su equipo de trabajo.

En este orden de ideas, se caracteriza por ser una persona honesta con fuerte apego a la ética, el respeto, al cumplimiento de las leyes y la justicia. Adicionalmente, es una persona con muy buenas habilidades comunicativas, es capaz de comunicar sus ideas de manera clara y concisa. Es una persona creativa, capaz de generar nuevas ideas y soluciones innovadoras, siempre busca nuevas maneras de hacer las cosas y está dispuesto a tomar riesgos. Toma decisiones rápidas y efectivas en contextos complejos y cambiantes, por lo que también es una persona flexible.

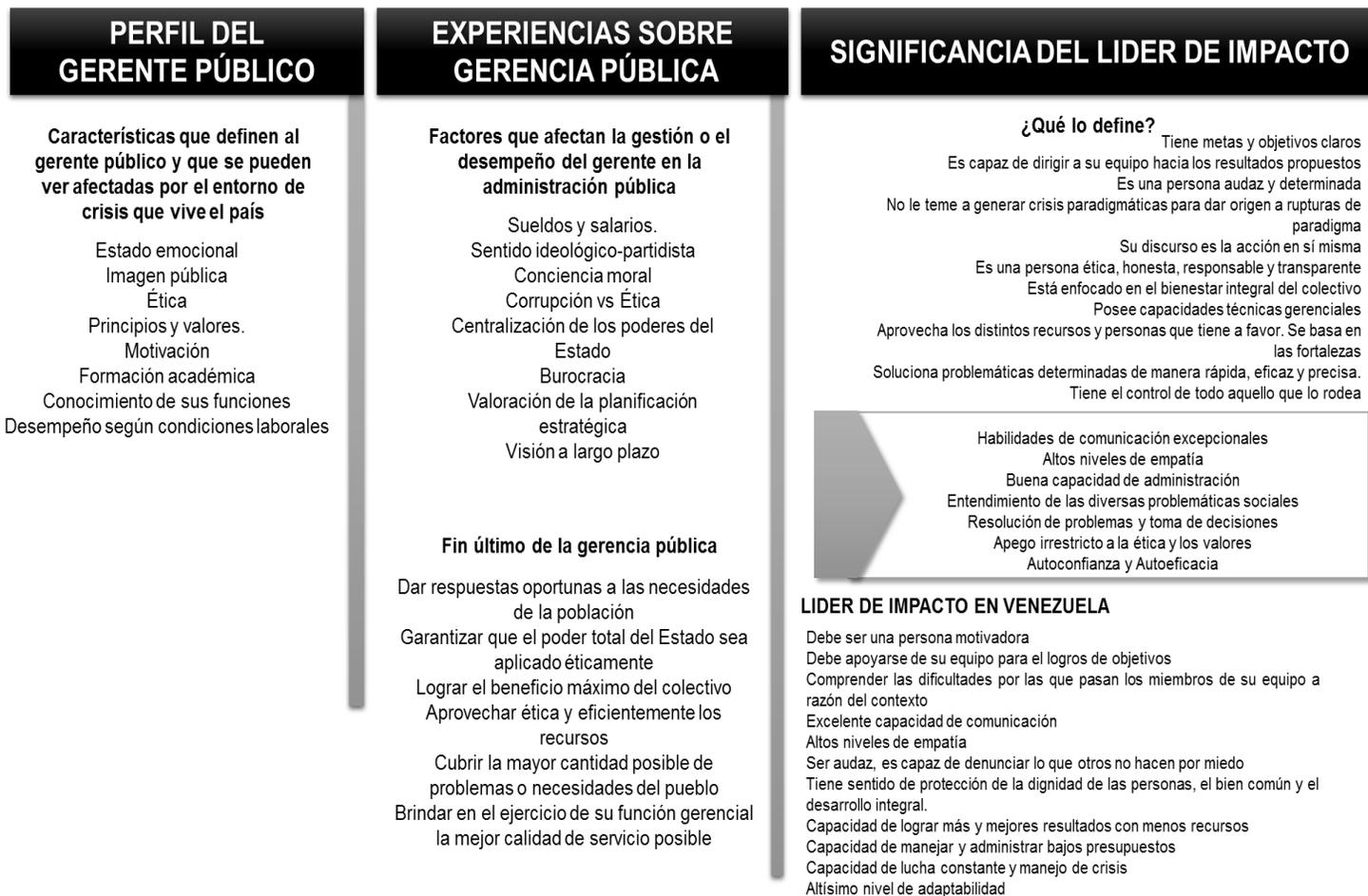
Asimismo, el líder de impacto en la gerencia pública no teme romper paradigmas, es consciente de que todo se puede mejorar, y es capaz de identificar oportunidades de crecimiento y desarrollo. Algunos adjetivos que pudieran describir a un líder de impacto en la gerencia pública son: Visionario, apasionado, inspirador, carismático, empático, comunicativo, colaborativo, correcto, ético, justo, comprometido, resiliente, honesto, creativo, innovador, flexible, respetuoso, arriesgado. Estas particularidades lo diferencian de la “gerencia tradicional”, básicamente por ser un agente de cambios disruptivo, lo cual manifiesta con actuaciones determinantes.

Este líder planifica, prioriza y aprovecha los recursos monetarios y materiales que tiene a su disposición, impulsa el talento humano hasta empujar y sobrepasar los límites de las personas. Es una persona que cree en la consolidación de la misión para la que trabaja, confía en sí mismo, conoce sus valencias y falencias, es constante, perseverante y conoce muy bien que sus pasos están siendo seguidos por alguien más.

Ahora bien, el comportamiento del líder de impacto en la gerencia pública ha de ser un modelo a seguir, reconocer su condición de agente de cambio para el bien social, razón por la cual requiere un compromiso íntegro con la mejora. Si bien esto se presenta como un reto a seguir, está precisamente allí en punto central donde ha de enfocarse, sobre ello Bossidy y Charan (2002) sostienen que “la base para el cambio de conducta consiste en vincular las recompensas al desempeño y hacer que esos vínculos sean transparentes.” (p. 90). Esa recompensa será manifestará entre otras cosas con una imagen pública que proyecte confianza y que se traduzca en legitimidad por parte de los ciudadanos. Aunado a ello, Vegas (2017) expresa:

La administración pública local y su adecuado funcionamiento, permite que quienes se sirven de ella reconozcan la validez de sus acciones mediante la medición constante de la calidad de los servicios públicos y de las políticas públicas que se ejecutan, en nombre de la gestión gubernamental. En resumen, y tal como puede observarse en la figura a continuación, se han identificado aspectos clave que permiten dar un significado al líder de impacto:

Figura 2: Significancia del líder de impacto en la gerencia pública en Venezuela



Fuente: Sevilla (2023)

De este modo, se puede hacer seguimiento de la receptividad de la población respecto al líder y su gestión a través de mecanismos de evaluación de opinión pública. En otro orden de ideas, en cuanto al Liderazgo en la gerencia publica venezolana, según los ejes Ético, Heurístico y Socioemocional, se manifestaron diversas perspectivas.

Lo ético, fue predominante, para los informantes, que la imagen y credibilidad en el gerente público es vulnerable a su capacidad de actuar bajo principios y valores éticos, todo aquello que lo aleje del bienestar común, como la corrupción y/o la búsqueda del beneficio propio sustancialmente se reflejará en sus resultados, aceptación o rechazo por parte de los ciudadanos.

Ahora bien, en cuanto a lo heurístico, emerge como una necesidad latente, una oportunidad de mejora para quienes aspiren o bien se encuentren en la gestión pública, el hecho de estar debidamente capacitados para el desarrollo de sus funciones.

Finalmente, en cuanto a los socioemocional, aunado a la preparación requerida para el manejo apropiado de emociones (propias y ajenas), deben poder contar con condiciones laborales apropiadas. Todo ello, es cónsono con el planteamiento de Borjas y Monasterios (2012) “Las construcciones del conocimiento de la gerencia genera la necesidad de realizar nuevos estudios donde asuma la complejidad como un elemento de comprensión de la gerencia en el siglo XXI marcada por una resignificación de lo humano en las organizaciones”. (p.61)

Referencias Consultadas

- Borjas, Leslie y Monasterios, Dilia (2012). *Cuadernos de Administración*. Universidad del Valle. Vol 28, N°. 48, julio - diciembre de 2012
<http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v28n48/v28n48a05.pdf>
- Bossidy, L. & Charan, R. (2002) *El arte de la ejecución en los negocios*
- Claret Veliz, Arnoldo (2008). *Proyectos Comunitarios e Investigación Cualitativa*. Venezuela. Editorial Texto, c.a.
- Claret Veliz, Arnoldo (2013). *El investigador exitoso: competencias y estrategias*. MJ Editores CA. Caracas
- Del Cid, Alma; Méndez, Rosemary y Sandoval, Franco (2011). *Investigación. Fundamentos y metodología*. Segunda edición. Editorial Pearson Educación, México.
- Martínez Miguélez, M. (2004) *El proceso de nuestro conocer postula un nuevo paradigma epistémico Polis*. Revista de la Universidad Bolivariana, vol. 3, núm. 8, 2004, p. 0 Universidad de Los Lagos. Santiago, Chile [fecha de Consulta 15 de septiembre de 2022]
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30500822>
- Martínez Miguélez, M. (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa*. México: Trillas.
- Martínez Miguélez, M. (2006). *Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa*. Paradigma, 27(2), 07-33. Recuperado el 7 de septiembre de 2022, de
http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002&lng=es&tlng=es
- Ramírez, Augusto V. (2009) *La teoría del conocimiento en investigación científica: una visión actual* Anales de la Facultad de Medicina, vol. 70, núm. 3, 2009, pp. 217-224 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú (Consultado el 12 de febrero de 2022)
<https://www.redalyc.org/pdf/379/37912410011.pdf>
- Vegas Meléndez, Hilarión (2017). *Participación y Gestión Pública: Un Enfoque Reflexivo desde el contexto local Venezolano*. (Consultado el 27 de febrero de 2023)
<https://www.scielo.org.mx/pdf/ia/v46n119/2448-7678-ia-46-119-00005.pdf>