

NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN PÚBLICA

Tecnologías de gestión, cultura organizacional
y liderazgo después del "big bang" paradigmático

Aportes para reflexionar sobre
el objetivo de la gestión pública, después
de la crisis financiera global del 2008

ISIDORO LUIS FELCMAN



ÍNDICE

CAPÍTULO I	
Crisis financiera global de 2008 y el “big bang paradigmático”	1
CAPÍTULO II	
¿A qué llamamos “big bang” paradigmático?	3
CAPÍTULO III	
Síntesis de los planteos centrales.....	7
CAPÍTULO IV	
Identificación de los principales aportes y sus consecuencias teóricas y empíricas	
4.1. Objetivo general de este libro	25
4.2. Objetivos particulares.....	26
4.3. Hipótesis y sistema de hipótesis.....	26
Postulado 1	27
Postulado 2	27
Hipótesis y Sistema de hipótesis	27
4.4. Metodología y técnicas a utilizar.....	29
4.4.1. Unidad de análisis	29
4.4.2. Conceptos a ser utilizado.....	29
4.4.3. Transformación de conceptos en variables y proceso de operacionalización.....	30
CAPÍTULO V	
Campo paradigmático	
5.1. Campo paradigmático jerárquico.....	35
5.2. Campo paradigmático individualista	37
5.3. Campo paradigmático igualitario	39
5.3.1. Rol del Estado	39
5.3.2. Reglas de juego comunitarias.....	41

5.3.3. Valores básicos de responsabilidad individual y ética	
5.4. Campo paradigmático familiar	11
CAPÍTULO VI	
Metáforas	
6.1. La metáfora y su entorno epistemológico	
6.2. Las relaciones de congruencia entre campos paradigmáticos y metáforas	12
CAPÍTULO VII	
Organizaciones: definiciones y caracterización	
7.1. Paradigma funcionalista	
7.2. Paradigma interpretativo	13
7.3. Paradigma humanista radical	14
7.4. Paradigma estructuralista radical	15
7.5. Organización: algunas definiciones	16
7.6. Marco conceptual para la caracterización organizacional	17
CAPÍTULO VIII	
Modelos de gestión pública	
8.1. Modelo de gestión burocrático	18
8.2. Modelo de gestión autoritario	19
8.3. Modelo de gestión participativo	20
8.4. Modelo de gestión de la anarquía organizada	21
CAPÍTULO IX	
Tecnologías de gestión pública	
9.1. Conceptos generales sobre trayectorias estratégicas de cambio	22
9.2. Trayectoria de cambio global	23
9.2.1. Modelo de reforma de la gestión pública	23
Gran Cuadro A (Fuerzas socio-económicas)	23
Gran Cuadro E (Sistema político)	24
Cuadro I: Eventos aleatorios y desastres	25
Cuadros J y K: Proceso decisivo	26
9.2.2. Primera y segunda reforma del Estado	27
9.2.3. Trayectoria de las cuatro "M"	28
9.3. Trayectorias de cambio especializadas por diferentes tecnologías de gestión pública	29
9.3.1. Trayectorias en finanzas	30

Índice	
9.3.1.1. Perspectiva	100
9.3.1.2. Contabilidad	101
9.3.1.3. Auditoría	105
9.3.2. Administración de recursos humanos	105
9.3.2.1. Carrera administrativa	106
9.3.2.2. Promociones basadas en criterios meritocráticos de calificación y profesionalización	106
9.3.2.3. Servicio civil unificado distinguido en cuantos a órdenes y condiciones	107
9.3.3. Trajetorias organizacionales	107
9.3.3.1. Especialización	108
9.3.3.2. Coordinación	109
9.3.3.3. Centralización/Descentralización	110
9.3.3.4. Gobierno electrónico (e-gobierno)	110
a. Eje 1: Mejoramiento de la gestión interna	111
b. Eje 2: Soporte a la provisión de servicios públicos	112
c. Eje 3: Soporte a los procesos democráticos	113
9.3.3.5. Orientación a resultados	114
9.4. Cómo hacer la reforma	114
9.5. Tecnologías de gestión participativa	114
CAPÍTULO X	
Cultura organizacional	
10.1. Nivel 1: Atributos culturales	119
10.2. Nivel 2: Valores expuestos	119
10.3. Nivel 3: Presunciones básicas compartidas	120
10.4. Valores laborales	122
10.5. Tipos culturales	125
10.5.1. Cultura paternalista	126
10.5.2. Cultura apática	126
10.5.3. Cultura apática	126
10.5.4. Cultura evitante	127
10.5.5. Cultura integrativa	127
10.6. Presunciones básicas a partir de los aportes de Hofstede	128
10.6.1. Power distance (distancia de poder / distancia jerárquica)	128
10.6.2. Uncertainty avoidance (control de la incertidumbre / tendencia a evitar la incertidumbre)	129
10.6.3. Individualismo	130

10.6.4. Masculinidad-feminidad.....	131
10.7. Los aportes de Globe.....	132
10.8. Vinculación entre presunciones básicas de Globe y tipos culturales.....	133
CAPÍTULO XI	
Liderazgo	
11.1. Paradigma de los rasgos básicos del líder.....	142
11.1.1. Primeras contribuciones.....	142
11.1.2. Teoría de la motivación de logro.....	142
11.1.3. Teoría de la motivación de poder.....	143
11.1.4. Teoría del liderazgo carismático.....	144
11.1.5. Teoría sobre la flexibilidad del líder.....	145
11.2. Paradigma del comportamiento del líder.....	146
11.3. Teoría de la contingencia.....	148
11.4. Contribuciones teóricas contemporáneas.....	149
11.4.1. Teoría del liderazgo implícito (<i>Implicit Leadership Theory</i>).....	149
11.4.2. Teoría del liderazgo neo carismático (<i>Neocharismatic Theory</i>).....	150
11.5. Liderazgo transaccional y liderazgo transformacional.....	151
11.6. Los cuatro tipos de liderazgo congruentes.....	151
11.6.1. Liderazgo <i>entrepreneur</i> (emprendedores).....	151
11.6.2. Liderazgo del mayordomo (<i>servant leadership</i>).....	151
11.6.3. Liderazgo articulador.....	152
11.6.3.1. <i>Actor Network Theory</i>	152
11.6.3.2. Teoría convencionalista.....	153
11.6.3.3. Perspectiva desde la política.....	153
11.6.4. Liderazgo autoproactivo.....	153
CAPÍTULO XII	
Crystallización cultural, congruencia, ruptura y cambio	155
CAPÍTULO XIII	
Sistema de hipótesis sobre cristalización cultural, congruencia, ruptura y cambio	159
CAPÍTULO XIV	
Trayectoria de cambio I: Estado neo-weberiano	
14.1. Características principales.....	160
14.2. El Estado neo-weberiano y la gestión por resultados.....	161
14.3. Coexistimiento de algunos dogmas y el surgimiento de la visión del <i>Total Government</i>	160

Índice	
CAPÍTULO XV	
Trayectoria de cambio II: diseño organizacional participativo.....	169
CAPÍTULO XVI	
Síntesis final, conclusiones y sugerencias para futuros aportes.....	171
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	175
ANEXO A	
El Plan Estratégico Agroalimentario y Agroindustrial Argentino 2010-2020 (PEAA) como caso de planeamiento estratégico participativo.....	187
ANEXO B	
Aportes empíricos exploratorios sobre cultura organizacional y liderazgo	
1. Consideraciones generales.....	193
2. Diseño metodológico.....	195
3. Comparación de resultados	
3.1. Comparación de resultados: prácticas sociales, percepción de situación social existente (<i>as-is</i>).....	196
3.2. Comparación de resultados: valores sociales, percepción de situación social requerida (<i>to-be</i>).....	198
3.3. Comparación de resultados: prácticas organizacionales, percepción de situación organizacional existente (<i>as-is</i>).....	200
3.4. Comparación de resultados: valores organizacionales, percepción de situación organizacional requerida (<i>to-be</i>).....	202
3.5. Comparación de resultados: Liderazgo.....	204
3.6. Comparación de resultados: <i>as-is</i> versus <i>to-be</i>	206
3.7. Utilización de los indicadores de Globe para realizar un aporte empírico a conceptos, variables e hipótesis.....	208
4. Síntesis final de aportes empíricos e hipótesis.....	210
ANEXO C	
Sober administrativo, ejes tecnológicos y tecnologías de gestión pública	
1. Justificación de la inclusión de este anexo.....	215
2. Aportes para un inventario de tecnologías de gestión pública.....	219
Sober administrativo para la gestión pública	
Ejes tecnológicos y tecnologías componentes.....	219
Principales ejes tecnológicos y tecnologías componentes del New Public Management	
Las 5 "C" de David Osborne.....	220
Rid	

NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN PÚBLICA

Core (rol)	221
Consecuencias.....	222
Clientes.....	223
Control	224
Cultura	225
Otros ejes tecnológicos y tecnologías de gestión pública	227
Finanzas.....	227
Recursos Humanos	228
Organización	228
Gobierno Electrónico.....	229
Planeamiento estratégico	230