

IMPACTO DE LA GOBERNANZA COLABORATIVA EN LA CREACIÓN DE LOS LABORATORIOS DE INNOVACIÓN SOCIAL

*Impact of collaborative governance on the creation of social
innovation laboratories*

Liliana Rivera

Universidad del Zulia (LUZ), Venezuela

rival@uvm.edu.ve

<https://orcid.org/0009-0007-8530-8387>

Cómo Citar: Rivera, L. (2024). Impacto de la gobernanza colaborativa en la creación de los laboratorios de innovación social. *Momboy* (21), 75-88. <https://doi.org/10.70219/mby-222024-369>

RESUMEN

El objetivo de la investigación se enfocó en analizar el impacto de la gobernanza colaborativa en la creación de los laboratorios de innovación social para la Contraloría del Estado Barinas. Investigación efectuada atendiendo el paradigma de investigación cuantitativo contando con una población, fue de carácter finito de 46 (empleados) se aplicó la técnica de la encuesta a la población a través de un cuestionario cerrado con escala Lickert contentivo de ocho ítems y el instrumento de un cuestionario de Alpha de Crombach cuyo porcentaje arrojó una muestra de estudio de 28 empleados activos de la contraloría del Estado Barinas. Además, un análisis cualitativo mediante la técnica de la entrevista y el instrumento una guía semiestructurada de cuatro (4) preguntas abierta directa a 2 directores y 2 jefes de las Direcciones de control y Dirección de Atención al Ciudadano de Control y Gestión de la Contraloría. Entre las conclusiones más resaltantes se tienen que se evidencia la necesidad de aumentar la participación ciudadana en las comunidades y por ende en las gestiones de empresas públicas, los compromisos planteados y las metas planificadas. Como conclusiones de los hallazgos se tiene que los programas de la Contraloría entre ellas la autogestión, por lo tanto, es fundamental analizar el impacto de gobernanza colaborativa para potenciar la innovación en la cual se utilizó la recopilación de proponer y fortalecer la gobernanza, la contraloría y la innovación social en el estado Barinas mediante la implementación de acciones que aborden las debilidades y aprovechen las oportunidades, teniendo en cuenta las amenazas presentes.

Palabras clave: Gobernanza Colaborativa, Laboratorios de Innovación Social, Contraloría.

Recibido	Revisado	Aceptado
20/07/2024	30/08/2024	05/11/2024



ABSTRACT

The objective of the research focused on analyzing the impact of collaborative governance in the creation of social innovation laboratories for the Barinas State Comptroller's Office. Research carried out based on the quantitative research paradigm with a population of 46 (employees) of a finite nature. The survey technique was applied to the population through a closed questionnaire with a Likert scale containing eight items and the instrument of a Crombach's Alpha questionnaire whose percentage yielded a study sample of 28 active employees of the Barinas State Comptroller's Office. The technique of an interview and the instrument of a semi-structured guide of 4 questions open directly to 2 directors and two heads of the Control Directorates and Directorate of Citizen Service of Control and Management of the Comptroller's Office were carried out. . The investigative process was developed in three phases, one of planning, research and presentation; Among the most notable conclusions is that there is evidence of the need to increase citizen participation in the communities and therefore in the management of public companies, the commitments made and the planned goals. As conclusions from the findings, the Comptroller's programs include self-management, therefore, it is essential to analyze the impact of collaborative governance to enhance innovation in which the compilation was used to propose and strengthen governance, the comptroller's and social innovation in the state of Barinas through the implementation of actions that address weaknesses and take advantage of opportunities, taking into account the present threats.

Keywords: Governance, Collaboration, Social Innovation Laboratories, Comptroller's Office.

Introducción

Actualmente, las organizaciones viven en una constante evolución adaptándose al entorno en que desarrollan sus actividades o a las exigencias de las personas que la integran debido a las necesidades que van apareciendo a medida que se suscitan los cambios de dicho entorno. Es por ello que surge la decisión de las empresas de consolidar las iniciativas de gestión de los procesos dentro de estándares, normas y directrices para que vayan hacia un objetivo común.

Así mismo, hay que tener en cuenta que cualquier organización, pública o privada, debe unificar esfuerzos en la búsqueda de procesos mediante los cuales se pretende la dirección, el control y la coordinación completa de individuos y departamentos que buscan un interés común desde perspectivas y entornos diversos. Mintzberg, (1980) citado por Anzola (2016), destaca:

Existe la necesidad de establecer mecanismos de coordinación efectivos para garantizar que los diferentes departamentos y personas trabajen hacia objetivos comunes. Propone que las organizaciones deben combinar diferentes formas de coordinación, como la supervisión directa, la estandarización de procesos y la estandarización de resultados, para lograr una gestión eficaz. (p. 23)

La gobernanza colaborativa contribuye a hallar problemas, aumentar y constituir patrimonios, impulsar el intercambio de revelación y conocimientos, motivar la innovación, innovar políticas más efectivas, eficientes y flexibles, de este modo como nuevas formas de hallar problemas en las organizaciones. Desde el punto de vista de Barandiarán et al. (2022), afirman que “la Gobernanza colaborativa, se ocupa del proceso mediante el cual

se pretende la dirección, el control y la coordinación completa de individuos y organizaciones que buscan un interés común desde perspectivas y entornos diversos” (p. 2).

En tal sentido la innovación social e institucional está relacionada a la innovación de las conexiones sociales de gobernabilidad y la satisfacción de las necesidades básicas, por tanto se encuentra en el núcleo central de los procesos y de las políticas de innovación (Cruz y Abreu, 2011). Asimismo, la innovación social es fundamental por su gran capacidad de solucionar y satisfacer problemas sociales que no han sido atendidos, así como permite abrir nuevas oportunidades mediante los procesos de participación que puedan ayudar a la durabilidad de los procesos del cambio mediante la consolidación de las relaciones sociales y el incremento del radio de acción de la sociedad (Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC, 2018).

Ahora bien, en un contexto de crecientes desafíos sociales y ambientales, los laboratorios de innovación social han surgido como espacios clave para la generación de soluciones creativas y sostenibles. Según Criado et al. (2023), manifiestan que, Se han constituido en su mayoría como espacios de experimentación en las organizaciones públicas. Desde un punto de vista académico, existen muy pocos trabajos que se hayan acercado a la realidad de los laboratorios de innovación como nuevos escenarios orientados a la transformación de la gestión pública desde una lógica de apertura, participación y colaboración. (p. 21)

En este sentido, la gobernanza colaborativa juega un papel fundamental en la efectividad y el impacto de estos laboratorios de innovación social, al facilitar la colaboración entre diferentes actores, la inclusión de diversas perspectivas y la toma de decisiones de forma participativa.

En el mismo orden de ideas, el actual proyecto de investigación explora un análisis en profundidad, con respecto al rol de la gobernanza colaborativa en la creación de los laboratorios de innovación social de las organizaciones, caso de estudio Contraloría del Estado Barinas, analizando su importancia, desafíos y oportunidades para fortalecer la capacidad de generar cambios positivos en dicha organización. En respuesta a estas inquietudes se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo General.

Analizar el impacto de la gobernanza colaborativa en la creación de los laboratorios de innovación social para la Contraloría del Estado Barinas.

Consideraciones Teóricas.

Según la CEPAL (2019), la gobernanza se entiende como:

La realización de la administración que se ocupan de las relaciones entre las diversas entidades involucradas en la toma de decisiones, implementación y evaluación de asuntos de interés público es un proceso caracterizado por la competencia y la cooperación, en la medida en que coexisten como posibles reglas; la forma y las interacciones entre los diferentes participantes reflejan la calidad del sistema e influyen en cada uno de sus elementos; como un sistema total. (p. 2)

En el mismo orden de ideas, la gobernanza significa que las personas pueden participar en las decisiones que garantizan una vida digna. Para lograr este objetivo, los ciudadanos necesitan libertad de expresión y asociación, respeto y promoción de los

derechos humanos y la capacidad de estar informados sobre las decisiones y acciones de su gobierno.

Teniendo en cuenta a Bing y Huiting (2018), expresaron que:

La gobernanza colaborativa es un arreglo multiorganizacional en que diversos actores de los sectores público, privado y cívico trabajan conjuntamente sobre la base de un consenso deliberativo y la toma de decisiones colectiva para alcanzar metas compartidas que no se hubieran alcanzado individualmente. (p.72)

Es el involucramiento de participantes a través de las fronteras de organizaciones o sectores en procesos decisorios formales, deliberativos y orientados a la búsqueda de consenso para lograr una meta común.

Desde el punto de vista de Hernández y Gil (2021), sostienen que los laboratorios de innovación son:

Los espacios de experimentación y aprendizaje brindan herramientas para que la sociedad civil, las instituciones y organizaciones públicas encuentren nuevas soluciones a los desafíos del desarrollo adaptadas a contextos específicos de una manera rápida, eficiente y escalable adaptada al contexto. (p. 23)

Efectivamente, los Laboratorios de Innovación Social son espacios que se caracterizan por promover la experimentación, el trabajo colaborativo, fomenta la creatividad, donde los agentes de la sociedad participan para abordar desafíos sociales de manera innovadora, es decir, son espacios donde se exploran y desarrollan creatividad y efectivas para dar respuesta a la necesidades del entorno (Arboleda et al., 2019). Por consiguiente, son espacios donde diferentes actores colaboran de manera experimental y adaptativa para abordar desafíos sociales sistémicos. Donde se promueve la co-creación y la experimentación para generar conocimientos compartidos y brindar soluciones innovadoras.

Por otro lado, Hernández y Jaramillo (2020), expresan que:

Un Laboratorio de Innovación Social son espacios donde integrantes de diferentes poblaciones, homogéneas o heterogéneas, presentan sus necesidades y la de sus comunidades para solucionarlas utilizando la creatividad y la innovación, a través de la construcción de prototipos con características de tangibilidad, promoviendo emprendimiento sociales o nuevos mecanismos para aplicarlo al desarrollo de las ciudades, poblaciones barriales, inclusive grupo familiares. (p. 270-271).

Metodología.

El diseño de investigación abordado estuvo enmarcado bajo un enfoque mixto, según Molina Azorin et al. (2024), es donde se integra elementos cuantitativos y cualitativos de forma coordinada en un mismo estudio o trabajo de investigación. El cual comprendió un proceso científico que facilitará la identificación de la problemática, la caracterización de la situación actual en la institución objeto de estudio y la recopilación de datos necesarios para analizar e interpretar las variables de estudio planteadas. Y se desarrolla con el objetivo de profundizar en el problema planteado en relación con la gobernanza colaborativa y su impacto en la creación de los laboratorios de innovación social en la Contraloría del estado Barinas.

Según Balestrini (2006), considera que "la población o universo puede estar referido a cualquier conjunto de elementos de los cuales pretendemos indagar y conocer sus características" (p. 137). Por consiguiente, en la presente investigación la población

objeto de estudio para la recolección de datos, estuvo compuesta por cuarenta y seis (46) empleados activos de la Contraloría del Estado Barinas.

En relación con la muestra para calcular el tamaño se tomó un nivel de confianza del 90% y un margen de error de 10% para una población finita resultando el tamaño de la muestra de veintiocho (28) empleados de la Contraloría del Estado Barinas que fueron seleccionados al azar. También, mediante una guía de entrevistas semiestructurada de cuatro preguntas abiertas que fueron aplicadas a dos (2) jefes y dos (2) directores de las Direcciones de Control y Dirección de Atención al Ciudadano de Control y Gestión de la Contraloría.

Resultados

Para lograr este paso se exploró al uso de las técnicas de organización y presentación de datos establecidas en la estadística descriptiva, es decir mediante el uso de tablas de frecuencia absoluta y porcentual, para luego construirse las figuras correspondiente para una mejor visualización de los efectos obtenidos aplicarse el cuestionario al personal de la Contraloría del estado Barinas.

Dimensión: Caracterizar la Gobernanza Colaborativa

Tabla 1.

Indicador: Actores Involucrados

Alternativas	Ítem 1. Los ciudadanos participan activamente en el proceso de toma de decisiones de la contraloría del estado Barinas.		Ítem 2. Los funcionarios públicos en la Contraloría del Estado Barinas escuchan las opiniones y preocupaciones de los diferentes actores sociales.	
	fi	%	fi	%
Siempre	5	17,9	18	64,3
Casi Siempre	3	10,7	4	14,3
Alguna Veces	10	35,7	5	17,9
Casi Nunca	2	7,1	1	3,5
Nunca	8	28,6	0	0
Total	28	100	28	100

Con respecto a los resultados obtenidos, se puede inferir que la mayoría del personal encuestado un 35,70% indicó que participan "Algunas Veces" en el proceso de toma de decisiones de la Contraloría del Estado Barinas. Esto es indicador de la necesidad de implementar estrategias para fomentar una mayor participación ciudadana. La mayoría de los encuestados 64,30% indicó que los funcionarios públicos en la Contraloría del Estado Barinas "Siempre" escuchan las opiniones y preocupaciones de los diferentes actores sociales. Se puede presumir que, en general, los funcionarios públicos en la Contraloría del Estado Barinas parecen estar receptivos a escuchar las opiniones y preocupaciones de los diferentes actores sociales, lo cual es fundamental para una buena gobernanza y transparencia en la gestión pública. De acuerdo con Bing y Huiting (2018), expresan que:

En la gobernanza colaborativa los grados en que se comparte poder varían de colaboración en colaboración, así como en un mismo proceso. En lugar de esforzarse por investigar si los stakeholders comparten iguales cuotas

de poder, resulta más fructífero estudiar en qué condiciones ciertos arreglos de poder contribuyen a colaboraciones más efectivas (p.50).

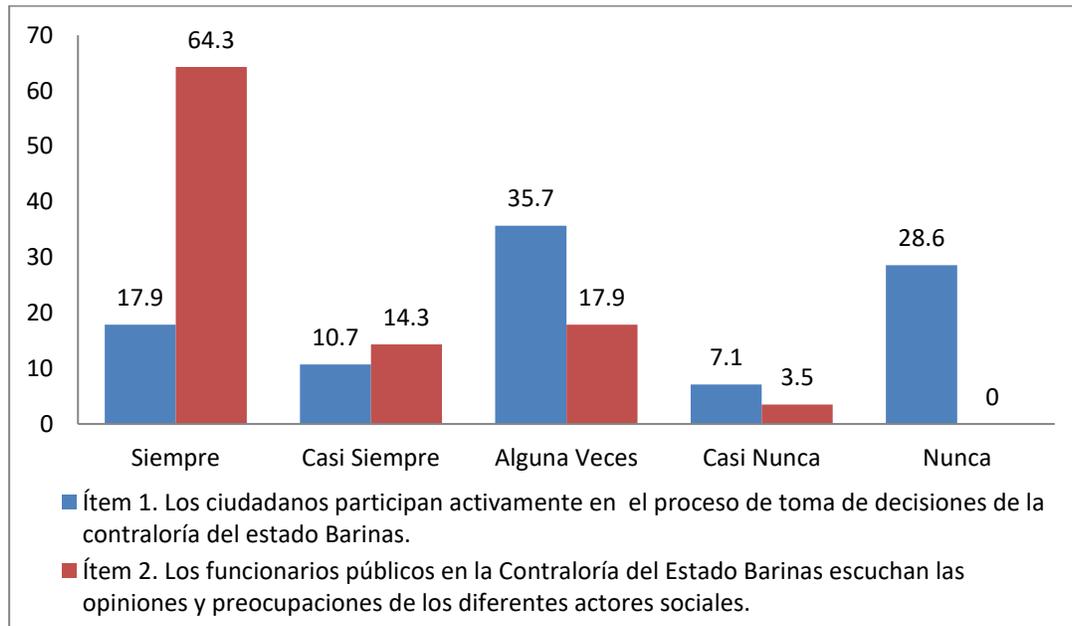


Figura 1.
Indicador: Actores Involucrados

Tabla 2.
Indicador: Cultura Organizacional

Alternativas	Ítem 3. Es usted informado sobre los objetivos de sus responsabilidades en el cargo que ocupa.		Ítem 4. La cultura organizacional de la Contraloría del Estado Barinas promueve la colaboración entre los miembros del equipo.	
	fi	%	fi	%
Siempre	26	92,9	22	78,6
Casi Siempre	2	7,1	3	10,7
Algunas Veces	0	0	1	3,5
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	2	7,1
Total	28	100	28	100

Según los resultados muestran que la gran mayoría de los encuestados 92,90% indicaron que siempre son informados de sus responsabilidades en el cargo que ocupan. Lo que sugiere que la comunicación sobre los objetivos de las responsabilidades en el cargo es efectiva en este contexto específico. Se concluye que, los resultados reflejan que la gran mayoría de los empleados son informados de sus responsabilidades en el cargo que ocupan, lo que puede contribuir a una mayor claridad en las ocupaciones y responsabilidades que tiene cada uno dentro de la Contraloría del Estado. Al respecto,

Cameron y Quinn (2006), expresan que el espacio cultural de una organización es el lugar donde se concretan las estrategias de gestión, moldeadas por los valores y creencias compartidas.

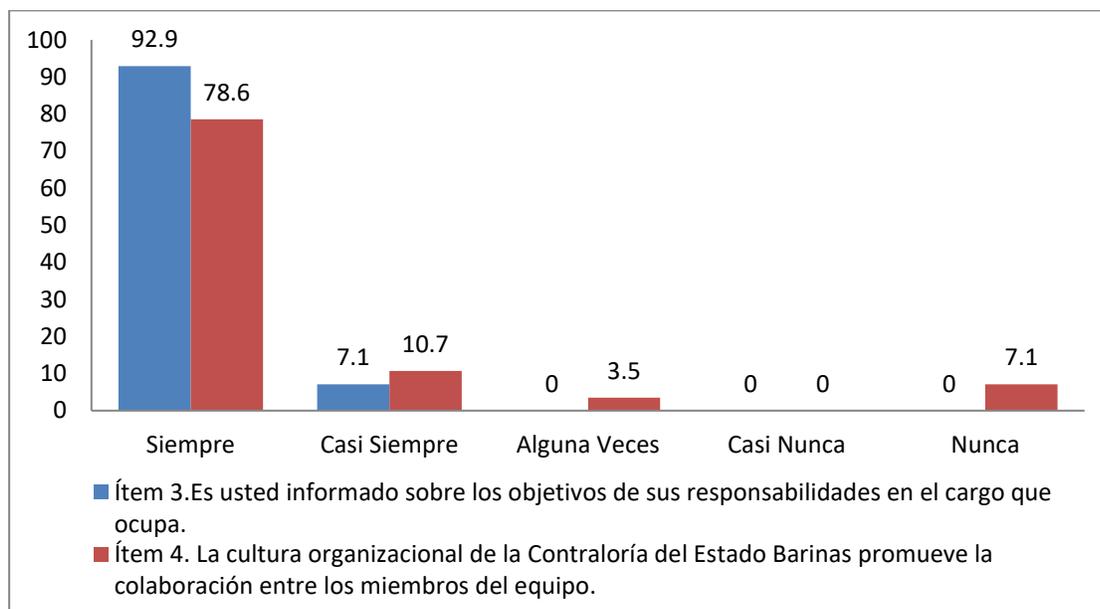


Figura 2.
Indicador: Cultura Organizacional.

Además, la totalidad de los encuestados 78,60% indicaron que la cultura organizacional de la Contraloría del Estado Barinas siempre promueve la colaboración entre los miembros del equipo. Por consiguiente, los resultados sugieren que la gran mayoría de los encuestados perciben que la cultura organizacional de la Contraloría del Estado Barinas fomenta la colaboración entre los del equipo, lo cual es fundamental para el compromiso en equipo, la eficiencia y el logro de objetivos comunes. En este aspecto Sánchez et al. (2023), sostienen que:

la cultura organizacional es considerada hoy en día uno de los activos o recursos intangibles más importantes de las organizaciones, es decir, es el secreto más trascendental de las empresas exitosas porque la clave está en su estrategia, y entenderla es esencial para impulsar la productividad de cualquier estructura corporativa. (p. 27)

Tabla 3.
Indicador: Mecanismos de Participación

Alternativas	Ítem 5. Los empleados son involucrados activamente en la toma de decisiones y en la formulación de políticas.		Ítem 6. Se tienen en cuenta las necesidades y opiniones de cada empleado dentro de la Contraloría.	
	fi	%	fi	%
Siempre	5	17,9	11	39,3
Casi Siempre	8	28,6	9	32,1

Alguna Veces	10	35,7	4	14,3
Casi Nunca	1	3,5	2	7,1
Nunca	4	14,3	2	7,1
Total	28	100	28	100

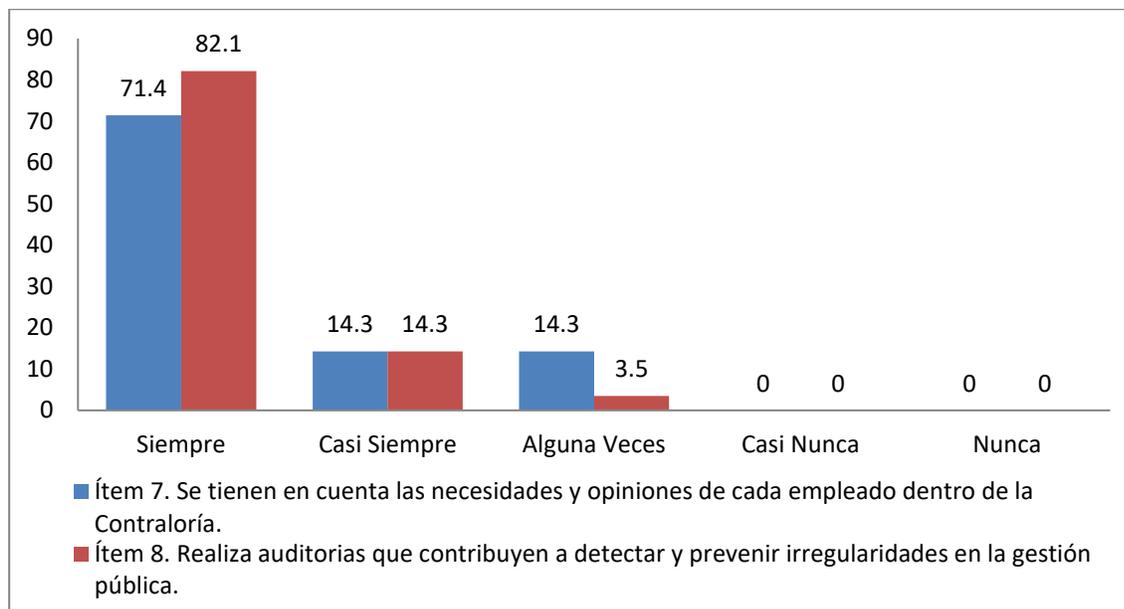


Figura 3.
Indicador: Mecanismos de Participación

Un análisis de las respuestas revela que una porción sustancial de los participantes, un 17,90%, afirmó que los empleados tienen una participación constante en la toma de decisiones y la elaboración de políticas. Además, un 28,60% indicó que esta involucración es casi habitual. A pesar de estos resultados positivos, algunos encuestados perciben que aún hay espacio para incrementar la participación del personal en estos procesos.

Se puede observar que una parte importante de los encuestados siente que los empleados participan activamente en las decisiones y la formulación en las organizaciones. Este es un aspecto positivo, ya que la colaboración de los empleados en estos procesos puede llevar a una mayor satisfacción laboral, compromiso y eficacia organizacional. Sin embargo, también es importante abordar la proporción considerable de encuestados que mencionaron que la contribución de los empleados ocurre "Algunas Veces", donde identificar las razones detrás de esta percepción y trabajar en mejorar la inclusión y participación de los empleados en la toma de decisiones, podría contribuir a fortalecer el clima organizacional y promover un ambiente de trabajo más colaborativo y empoderado. En correspondencia a lo antes mencionado, Uribe (2023), expresa que, es colaborativo y empoderado.

Una cantidad significativa de los encuestados percibe que las necesidades y opiniones de cada empleado son tenidas en cuenta siempre o casi siempre dentro de la Contraloría. Este hallazgo es alentador, ya que demuestra un nivel de atención y consideración hacia los empleados que puede contribuir a su satisfacción laboral, compromiso y bienestar en el compromiso. Sin embargo, es importante seguir trabajando

para mantener y mejorar este aspecto, asegurando que todas las voces sean escuchadas y tomadas en cuenta en el proceso de toma de decisiones y formulación de políticas dentro de la organización. Uribe (2023), refiere al respecto que, la gobernanza participativa es un enfoque en el cual los ciudadanos y las partes interesadas son involucrados activamente en la toma de decisiones y formulación de políticas públicas. Este enfoque es importante porque promueve la transparencia, la rendición de cuentas la inclusión y la legitimidad de las decisiones tomadas por los gobiernos.

Tabla 4.
Indicador: Impacto en la Gestión

Alternativas	Ítem 7. Se tienen en cuenta las necesidades y opiniones de cada empleado dentro de la Contraloría.		Ítem 8. Realiza auditorías que contribuyen a detectar y prevenir irregularidades en la gestión pública.	
	fi	%	fi	%
Siempre	20	71,4	23	82,1
Casi Siempre	4	14,3	4	14,3
Alguna Veces	4	14,3	1	3,5
Casi Nunca	0	0	0	0
Nunca	0	0	0	0
Total	28	100	28	100

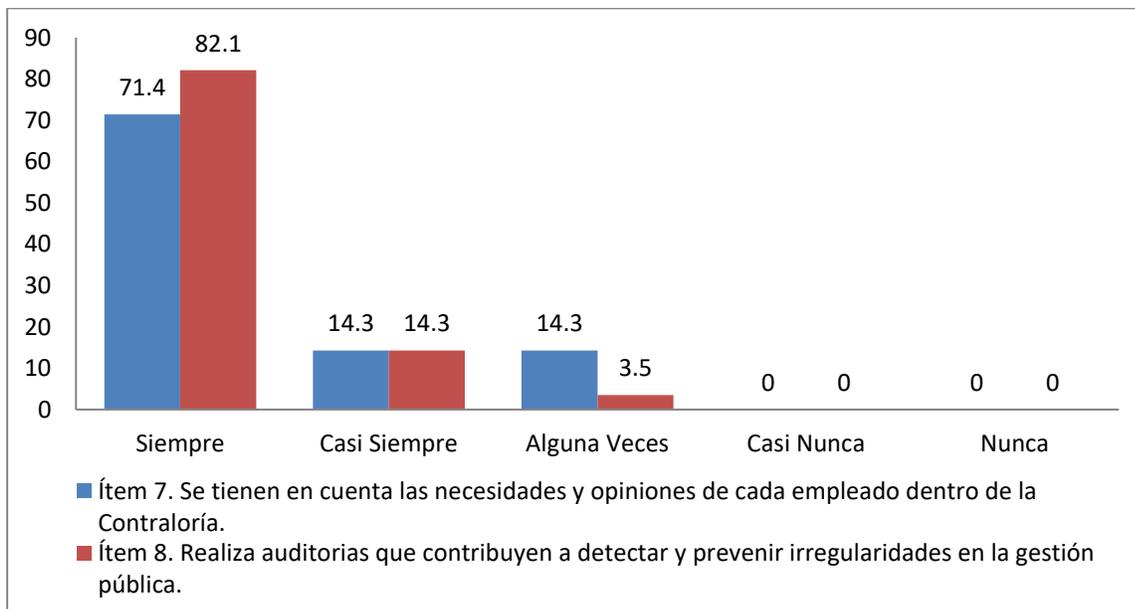


Figura 4.
Indicador: Impacto en la Gestión

Se muestra que una cantidad significativa de los encuestados 39,30% indicó que las necesidades y opiniones de cada empleado siempre son tenidas en cuenta dentro de la Contraloría. Además, un porcentaje considerable de encuestados 32,10% mencionó

que esto ocurre "Casi Siempre". Lo cual sugiere que, si bien, la integridad de los encuestados percibe que las necesidades y opiniones de cada empleado son consideradas en la Contraloría, aún existen áreas de mejora en métodos de garantizar que esto se lleve a cabo de manera consistente y efectiva para todos los empleados.

Se puede suponer que, esta alta proporción de empleados que perciben que sus necesidades y opiniones son tenidas en cuenta siempre podría estar relacionada con niveles más altos de satisfacción laboral, compromiso organizacional y bienestar emocional en el lugar de trabajo. Por ende, se ha logrado establecer prácticas y políticas que promueven la participación y la consideración de las necesidades de sus empleados, lo que puede tener impactos positivos en el bienestar de los empleados y en el desempeño organizacional en general. En relación a lo antes expresado, Uribe (2023), señala que, el impacto de la gobernanza colaborada en las instituciones es transformador y de gran alcance. Al trabajar juntas, las organizaciones pueden aprovechar el poder de la inteligencia colectiva y crear cambios significativos.

Además, cuenta con buenas prácticas en la realización de auditorías para detectar y prevenir irregularidades en la administración pública, lo que puede contribuir a fortalecer la transparencia, rendición de cuentas y eficiencia en la gestión de los recursos del sector público.

Dimensión: Innovación Social

Diagnosticar la situación actual de la innovación social en la Contraloría del Estado Barinas.

Tabla 5.

Categoría del tema.

Temas	Categorías del tema
Se fomenta la creatividad, la colaboración y la experimentación dentro para abordar desafíos sociales	Fomenta reuniones, programas institucionales, talleres e inducción tecnológica

84

Las entrevistas que se realizaron a los jefes y directores indicaron que para abordar desafíos sociales fomentan, plantean, toman decisiones palabras de los directivos y jefes entrevistados.

Por lo general la oficina de atención al ciudadano o algunos directivos fomentan reuniones y allí se plantean las situaciones y se toman decisiones. D.S 1

La Contraloría del estado Barinas, a través de la Dirección de atención al Ciudadano posee varios programas institucionales que le permiten un acercamiento real con la comunidad, no solo se encuentra en nuestro entorno, también a sectores estudiantiles de gran importancia para el país. O.B1

¡Se fomenta a través de talleres e inducción tecnológica, y la puesta en prácticas de las tecnologías de información y comunicación! J.R.2

Si mediante la retroalimentación y el trabajo en equipo.M.D.2

En general, el marco estratégico presentado proporciona una base sólida para fomentar la creatividad, la colaboración y la experimentación dentro de la Contraloría del Estado de Barinas. Su implementación efectiva puede tener un impacto positivo significativo en la organización y su capacidad para abordar los problemas sociales.

Tabla 6.

Competencia del Personal

Temas	Categorías
Se toma en cuenta la competencia de las personas al momento de asignar un cargo.	Evalúan el grado de instrucción, credenciales, perfil y la experiencia.

Los entrevistados respondieron que el evalúan el grado de instrucción, credenciales, perfiles y experiencias. Esto significa que la organización está buscando personas que tengan las habilidades y la experiencia necesarias para desempeñar con éxito las tareas del cargo. Palabras de los directivos y jefes entrevistados.

Si, evalúan el grado de instrucción y la experiencia que tenga la persona.D.S.1

Se evalúan las credenciales, perfil para el cargo y experiencia.O.B.1

Considero que en la mayoría de los casos si tomado en cuenta las habilidades y competencias del personal para llevar a cabo las actividades propias de su cargo.J.R.2

Los cargos son asignados tomando en cuenta el perfil de las personas y el manual de cargos y funciones.M.D.2

La Contraloría del Estado Barinas tiene un proceso de selección de personal robusto a que toman en cuenta y evalúan el grado de instrucción, credenciales, perfiles y experiencias, las habilidades y el conocimiento de los candidatos. Esto es importante para garantizar que se contrate al personal más calificado para ocupar cada puesto.

Tabla 7.

Infraestructura y tecnología

Temas	Categorías
Se fomenta estrategias para el desarrollo de capacidades tecnológicas del personal de la contraloría.	Talleres y cursos de actualización en áreas de interés, capacitar al personal.

Se fomenta estrategias para el desarrollo de capacidades tecnológicas del personal de la contraloría. Los entrevistados respondieron que con disposición presupuestaria se incentiva al personal a la participación de talleres y cursos de actualización, capacitar al personal. Palabras de los directivos y jefes entrevistados.

Regularmente y con disposición presupuestaria se incentiva a la participación de cursos de actualización.D.S.1

Existe una dirección técnica de informática, con avances tecnológicos para fomentar y capacitar al personal y apoyar a las comunidades y a los funcionarios del sector público en el ámbito de sus competencias establecidas en la Ley.O.B.1

Considero que la Contraloría realiza inversiones a gran escala en equipos tecnológicos de punta, solo que los software utilizados en los sistemas administrativos deben ser actualizados, no obstante, en el caso de desarrollar capacidades tecnológicas en el personal, se procura la capacitación de los funcionarios en sus áreas de interés. J.R.2

Siempre los funcionarios de la Dirección Técnica son los encargados de brindar los talleres.M.D.2

La Contraloría tiene una base sólida para mejorar sus capacidades tecnológicas. Mediante la actualización del software, la capacitación del personal y la inversión en

nuevas tecnologías, la Contraloría puede mejorar la eficiencia, la productividad la seguridad de sus operaciones. Es importante desarrollar un plan integral y asignar recursos suficientes para garantizar el éxito de estas iniciativas.

Conclusiones

La investigación aporta y evidencia que los objetivos de la Contraloría del estado Barinas fomenta la participación ciudadana, desarrollo profesional del personal y modernización tecnológica ya que es de suma importancia y esencial para el cumplimiento de su misión. Sin embargo, existen algunas áreas de oportunidad que podrían ser abordadas para mejorar aún más el desempeño de la misma.

La participación ciudadana es fundamental para asegurar que las decisiones gubernamentales sean pertinentes y estén sujetas a un escrutinio constante. Al involucrarse activamente, los ciudadanos contribuyen a mejorar la calidad de la gestión pública.

La Contraloría del Estado Barinas debe fomentar una cultura de colaboración estrecha entre todos sus miembros. El consenso y los acuerdos son fundamentales para garantizar una gestión pública eficaz y transparente. Al centrarnos en las necesidades de la ciudadanía, podemos construir una gobernanza más participativa, donde el gobierno local actúe como catalizador de un trabajo conjunto entre diferentes actores sociales y económicos.

Una gestión eficaz de las relaciones con actores externos es clave para impulsar la innovación social. Al establecer alianzas estratégicas y optimizar los procesos de colaboración, las organizaciones pueden aprovechar el conocimiento y los recursos de otros para desarrollar soluciones creativas y sostenibles a problemas sociales complejos. Esto demuestra que una buena gobernanza en la vinculación externa es un factor determinante para el éxito de la innovación social.

La innovación social requiere de un entorno propicio que fomente la unión de esfuerzos entre los diferentes actores involucrados. La Contraloría del Estado Barinas, como cualquier otra organización, juega un papel fundamental al crear las condiciones necesarias para que las personas trabajen en conjunto y compartan recursos, especialmente el conocimiento, que es el motor de la transformación social

7. Recomendaciones

- ✓ Centrarse en el proceso medular del sistema de control fiscal e impartir la debida Capacitación y asesoría especializada para apoyar a los funcionarios en la formación en la elaboración del Plan Operativo Anual (POA).
- ✓ Asignar responsabilidades en la gobernanza pública, que conduzca a la construcción y establecimiento de políticas públicas enmarcada en los principios humanistas con cierto grado de sensibilidad por los problemas sociales; y activa en la conformación de directrices y políticas que propicien el impulso y progreso económico de su propio entorno y con miras al establecimiento auténtico de la gobernanza dentro del contexto local.
- ✓ Dirigir acciones de dependencia económica ante a la Contraloría General de la República, Onapre y a quienes les compete con el propósito de diversificar las fuentes de financiación para reducir la dependencia de la Gobernación del Estado Barinas, para motivar e incrementar el perfil académico de los funcionarios y el factor económico alineado por nivel académico y antigüedad para elevar los

niveles de motivación en el ejercicio de sus funciones y para contribuir directamente con sus principales fortalezas.

Conflictos de interés: Los autores declaran no tener conflictos de interés.

Fuentes de Financiamiento: Ninguna declarada.

Referencias

- Anzola, R. (2016). *Administración de Recursos Humanos* (2da Edición). Editorial Prenticed Hall Latinoamérica.
- Arboleda, C., Montes J., Correa, C. y Arias, C. (2019). Laboratorios de innovación social como estrategia para el fortalecimiento de la participación ciudadana. *Revista de Ciencias Sociales*, 25 (3), 1-9. <https://www.redalyc.org/journal/280/28060161009/28060161009.pdf>
- Balestrini, M. (2006). *Como se elabora el proyecto de investigación*. BL consultores asociados, servicio editorial. <https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w23581w/w23581w.pdf>
- Barandiarán, X., Canel, M. y Bouckaert, G. (2022). ¿Qué mueve a confiar en la gobernanza colaborativa?. Análisis de un programa gubernamental en el país Vasco. *Revista española Ciencia Política*, 60, 251-275. <https://doi.org/10.21308/recp.60.09>
- Bing, R. y Huiting, Q. (2018). Gobernanza colaborativa: Estado Abierto. *Revista sobre el Estado, la Administración y las Políticas Públicas*, 2(3), 47-90. [file:///D:/Downloads/61-Texto%20del%20art%C3%ADculo-205-2-10-20211118%20\(2\).pdf](file:///D:/Downloads/61-Texto%20del%20art%C3%ADculo-205-2-10-20211118%20(2).pdf)
- Cameron, K. y Quinn, R. (2006). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*. Jossey-Bass
- CEPAL (2019). *La gobernanza desde el gobierno digital hacia un gobierno inteligente*. <https://biblioguias.cepal.org/gobierno-digital/concepto-gobernanza>
- Criado, J., Rojas, F., Silván, A. (2023). Laboratorios de Innovación para cambiar la Gestión Pública: Análisis del caso Nobagob.lab. *Revista de Gestión Pública*, 6 (1). P-19-42. <https://novagob.org/wp-content/uploads/2018/03/Criadoetal-1.pdf>
- Cruz, J., Abreu, J. (2011). Innovación Social: Un análisis de Conceptos, Etapas y Modelos. *International Journal of Good Conscience*, 6(2) 134-148. https://www.researchgate.net/publication/298070338_Innovacion_Social.
- Foro Consultivo Científico y Tecnológico, AC. (2018). *Nuevos Enfoques de la Innovación: Inclusión Social y Sostenibilidad*. Colección innovación social. https://www.foroconsultivo.org.mx/FCCyT/documentos/Innovacion_social_Tomo_1_2018.pdf
- Hernández, C. y Jaramillo, F. (2020). Laboratorio de innovación social: hibridación creativa entre las necesidades sociales y las experiencias significativas de los estudiantes de administración de empresas. *Revista De Investigación, Desarrollo E Innovación*, 10(2), 267–281. <https://doi.org/10.19053/20278306.v10.n2.2020.10518>
- Hernández, D y Gil, Y. (2021). *Innovación social, herramienta para el impulso de la gobernanza colaborativa*. Universidad Complutense de Madrid.
- Molina Azorín, J. F., Fábregues Feijóo, S., Escalante Barrios, E. L. (2024). Métodos mixtos de investigación: Integrando métodos cuantitativos y cualitativos. Ediciones Pirámide.molin

Rivera (2024)

Sánchez, A., Cabezas, T., Huaranga, H., Casallo, M. (2023). *La cultura organizacional y la gestión del talento humano en el campus universitario*. Centro de Investigación y desarrollo de Ecuador. <https://repositorio.cidecuador.org/handle/123456789/2868>

Uribe, M. (2023). Gobernanza colaborativa: Una mirada desde la teoría y la práctica. *Revista de Administración Pública*, 58(1), 1-24.