
ROMERO SALAZAR, Juan José
**Gerencia para la Transformación:
una epistemología para el nuevo
gerente venezolano.** Fondo Editorial
UNEG. Puerto Ordaz, Venezuela.
Pp: 213. 2009

En un momento de cambios significativos a nivel mundial y también en la sociedad venezolana, la reflexión académica y política florece en todos los ámbitos de relevante importancia para entender esos cambios y, como en el caso de este libro, para señalar vías que ayuden a profundizar las transformaciones.

Juan José Romero, más allá del académico, es un hombre preocupado por su país, movido por la convicción de que Venezuela requiere trascender un modelo de desarrollo que la ha llevado a un callejón sin salida en el que los problemas sociales, económicos y políticos parecen eternizarse.

Y para él, y así lo expresa en este libro que es básicamente el resultado de una investigación doctoral, es importante el papel del Estado como ente de generación y difusión de procesos de cambios institucionales necesarios, al igual que es decisiva la



participación de los trabajadores y de la sociedad civil en general, que constituyen el motor de la Nación.

Habla del "nuevo gerente venezolano", pero se centra en el *gerente público*, como persona que juega un papel decisivo en el impulso a las políticas, programas y proyectos que le dan contenido a una propuesta de cambio profundo.

Hasta ahora, esos servidores públicos no han tenido la formación necesaria para responder a las exigencias que las tareas del desarrollo exigen, y básicamente han sido intérpretes de las posiciones ideológicas de los dirigentes, que esencialmente ejercen el poder para el logro de altos desempeños administrativos, teñidos por su visión tecno-productiva, y el

control de las relaciones sociales de producción.

Ante ese panorama, se plantea la construcción de una *nueva gerencia* que responda a una concepción humano-productiva, inserta en el marco de un nuevo modelo de economía social, donde la técnica sea un instrumento para la satisfacción de las genuinas necesidades humanas y para el logro de los propósitos generales como Nación. Sería la *gerencia para la transformación*.

En el primer capítulo se abordan los aspectos teóricos de la gerencia pública, partiendo de la definición de que es el conjunto de teorías, métodos, procedimientos y actividades que se utilizan para dirigir los procesos productivos que se desarrollan en los distintos sistemas humanos. La gerencia se plantea una búsqueda de la calidad, expresada en términos de eficacia, eficiencia y efectividad, para lograr los niveles de sostenibilidad deseada. Después se hace una contextualización en el caso venezolano, partiendo del criterio de que hay que entender la especificidad de la acción directiva como un hecho social, histórico y político.

En el segundo capítulo se describe la formación de los cuadros dirigentes venezolanos en las últimas décadas, haciendo énfasis en que estuvo esencialmente enfocada en la adopción acrítica de modelos gerenciales provenientes de países altamente industrializados, que se manifestaban como "modas" pasajeras: Gerencia por objetivos y la teoría X y Y

de los años 50 del siglo pasado; la gerencia matricial de los años 60; la curva de experiencia de los años 70; la teoría Z y la calidad total de los años 80; y la reingeniería, downsizing y el Benchmarking, surgidos en la década pasada y aún vigentes.

Casi todas esas modas eran "trasvasadas" por consultoras privadas vinculadas al Estado venezolano, cuyo proceso de formación de sus gerentes fue dispersa e inconsistente. De esa manera, las consultoras gerenciales tuvieron un campo fértil para promover una gerencia caracterizada por: un liderazgo elitico; aplicación de conocidas técnicas de simulación; transferencia de procesos estandarizados de dirección; estilos de liderazgo en función de una imagen empresarial de laboratorio; y un modelo de clima organizacional preconcebido fuera de nuestras organizaciones.

En el tercer capítulo se aborda el perfil que debería tener el *nuevo gerente*, sustentado en distintos dominios cognoscitivos y en una viabilidad política coherente con una gerencia pública que responda al compromiso social del gerente y a los retos que plantea el actual proceso de cambios que experimenta el país. Así, ese nuevo gerente debe tener los siguientes rasgos: capacidad de abstracción; capacidad para solucionar problemas; sólida formación científica; capacidad de manejo técnico económico; conocimiento ecológico; manejo de indicadores sociales de pertinencia, calidad y equidad; aplicación de principios de

intersubjetividad, heterogeneidad y autogestión; visión holística.

En el cuarto capítulo se exponen los requerimientos que debe cumplir un gerente transformador para la administración pública, poniendo énfasis en los conocimientos técnicos, económicos, políticos, éticos y de compromiso social, que le permitan ser líder en el proceso actual de transformación que vive Venezuela.

En el capítulo quinto se discuten los aspectos epistemológicos para la formación gerencial, tanto en la concepción tecnocrática como en la humanística. También se analizan las principales características de tres modelos teóricos de formación y desarrollo de los cuadros dirigentes: el desarrollo del talento administrativo

de Myles Mace; el desarrollo de las competencias para la función directiva, de David McClelland; y el aprendizaje gerencial para el cambio tecnológico, de Don Tapscott y Art Caston.

Para el autor, el actual proceso de cambios que vive Venezuela requiere la formación de nuevos cuadros gerenciales, en los que prive una revalorización de la relación entre las Ciencias, la Tecnología y la Sociedad, de manera de convertir el quehacer gerencial en un asunto verdaderamente colectivo, a través de la compleja interacción entre actores, instituciones y procesos.

Miguel Mata

Universidad de Guayana UNEG.

Puerto Ordaz, Venezuela.

E-mail: miguel.mi80@gmail.com