
IMPORTANCIA DE LA CAPACITACIÓN EN LAS EMPRESAS SOCIALISTAS

MSc. Maryori Ruiz Ramírez¹

RESUMEN

Este trabajo pretende dar respuesta a la necesidad que tienen los nuevos líderes socialistas de las nacientes empresas, de estar preparados para gerenciarlas. De allí la importancia de la capacitación entendida integralmente como vía de formación no sólo en el ámbito técnico-operativo sino en el ámbito sociopolítico. Venezuela lideriza una nueva propuesta de desarrollo y con ello una nueva forma de comprender la producción y los procesos gerenciales; se ve en la necesidad de volcar su mirada a América Latina e intenta mantener un lenguaje para los procesos internacionales que le permita seguir en el mercado, pero generar una nueva política para las empresas nacionales fundamentada en el desarrollo endógeno. De esta forma intenta deslastrarse de las propuestas que venían empaquetadas desde los países hegemónicos y ensaya un nuevo modelo de gerencia a la venezolana, centrado en lineamientos que estimulan e instan a la búsqueda de la creatividad y de nuevos espacios para la formación y consecuentemente para la producción del conocimiento. De allí que surja la preocupación de concatenar las estructuras formales organizacionales, con los niveles de compromiso que deben existir entre las organizaciones de producción y las organizaciones sociales. Evidentemente que la participación debería expresarse en dimensiones que

¹ Maryori Arlen Ruiz Ramírez es Licenciada en Artes UCV. Especialista en Gerencia de Recursos Humanos, UNESR. Maestría en Gerencia de Recursos Humanos UNESR. Diplomado en gerencia social (Escuela de Gerencia Social, MPPP). Fue Coordinadora del Diplomado en Gerencia Social para el cambio, convenio UNESR- Escuela de Gerencia Social. Docente en la UNEARTE. Coordinadora de la especialización en Gerencia Cultural en la Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Tutora de varios trabajos de grado. Correo-e: maryoriruiz22@gmail.com

estén articuladas directamente, con el conocimiento del contexto e implicaciones que tiene el hecho participativo. Por tanto, la premisa es reflexionar acerca de la gestión y de las dimensiones de participación que se expresan en las organizaciones, puesto que, frente a los componentes políticos, se hace imprescindible superar la división del sistema de trabajo tradicional, estableciendo una nueva forma de diálogo de saberes y la delegación de funciones.

Palabras clave: **Participación, capacitación, socialismo.**

TRAINING IN SOCIAL ENTERPRISES

MSc. Maryori Ruiz Ramírez

ABSTRACT

This paper aims at bringing answers to the need of emerging company new socialist leaders to be prepared for their present challenges. Hence the importance of training fully understood as a way of training not only in the technical–operational level but also in the socio–political sphere. Venezuela leads a new development proposal and with it a new way of understanding the production and management processes. There is a need to turn round to Latin America and try to keep a language for international processes as to enable its maintenance on the market, but at the same time, generate a new policy for domestic companies based on endogenous development. It tries to get rid of packed proposals coming from hegemonic countries. A new model of Venezuelan management is being tested, focused on guidelines that encourage and urge the pursuit of creativity and new spaces for training and consequentially for knowledge production. Hence the concern concatenates formal organizational structures, with the levels of commitment

that should exist between productive organizations and social organizations. So the premise is to reflect on the management and the dimensions of participation that are expressed in organizations, as compared to political components in which it is essential to overcome the division of traditional workflow, establishing a new form of knowledge dialogue and task shifting. Thus it recognizes that staff training programs should be aligned to the political component which contains transverse axis values of socialism where people's participation fastens the flat (horizontal) organizational structure.

Key Words: **Participation, training, socialism.**

INTRODUCCIÓN

En Venezuela a lo largo de la última década, han ocurrido muchos cambios en los ámbitos político, económico, social y cultural. Una de las metas que se ha trazado la revolución bolivariana ha sido la activación de la economía y colocar el sector productivo en manos de los trabajadores.

En 2003, el gobierno bolivariano retomó el control de Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA), así como de los recursos energéticos del país y nacionalizó los hidrocarburos. En mayo de 2007, también nacionalizó la Faja Petrolífera del Orinoco y emprendió el proceso de nacionalización de algunas empresas eléctricas y de telecomunicaciones que se encontraban en una situación de monopolio. El sector privado y sus empresas "Compañía Anónima Nacional Teléfonos de Venezuela S.A." (CANTV) y "Electricidad de Caracas" pasaron al control del Estado. Lo mismo ocurrió en el plano agrícola, donde se han recuperado cerca de dos millones de hectáreas, las cuales vendrían a cumplir la meta de lograr la soberanía alimentaria, por un lado distribuyendo esas tierras a los campesinos y a

las cooperativas, y por otro, destinando el resto a proyectos estratégicos del país.

Todos estos cambios han tenido un efecto beneficioso en la economía venezolana no solo en su crecimiento sino en lo que respecta a la organización y su vinculación con la comunidad. El Estado ha promovido la constitución de empresas y ha propiciado la recuperación de muchas de ellas; frente a esta nueva realidad también han surgido las empresas socialistas y con ello la necesidad de entregar en manos de personas competentes el liderazgo y dirección de dichas empresas, es decir, profesionales preparados técnica y políticamente, porque, no solo se trata de emprender un desarrollo desde la visión economicista y productiva, sino desde la visión del desarrollo endógeno. Se trata de ver a Venezuela y su desarrollo desde nuestra propia identidad, potenciando todo aquello que nos es propio y generando nuevas formas de hacer. Para ello se requiere de personas comprometidas, que puedan comprender los cambios y hacia dónde va el país.

Este trabajo pretende dar respuesta a la necesidad que tienen los nuevos líderes socialistas de las nacientes empresas, de estar preparados, y de allí la importancia de la capacitación y de un modelo de gestión no solo en el ámbito operativo, sino en el ámbito sociopolítico.

Venezuela lideriza una nueva propuesta de desarrollo y con ello una nueva forma de comprender la producción y los procesos gerenciales; se ve en la necesidad de volcar su mirada a América Latina e intenta mantener un lenguaje para los procesos internacionales que le permita seguir en el mercado, pero generar una nueva política para las empresas nacionales fundamentada en el desarrollo endógeno. De esta forma intenta deslastrarse de las propuestas que venían empaquetadas desde los países hegemónicos y ensaya un nuevo modelo de gerencia a la venezolana, centrado

en lineamientos que estimulan e instan a la búsqueda de la creatividad y de nuevos espacios para la formación y consecuentemente para la producción del conocimiento.

Se trata pues de dos estrategias, mantener la presencia en el mercado internacional, y proponer un polo de desarrollo latinoamericano, lo que implica no estar de espaldas al desarrollo mundial pero sí crear una nueva forma para comprender el mundo, ya que el modelo que ha sido impuesto desde las grandes potencias ha generado una alta destrucción del medio ambiente y un falso bienestar. De allí que los países del tercer mundo eran vistos sin el impulso necesario para dar el salto a una economía competitiva y de desarrollo tecnológico. Desde la visión de desarrollo dominante, los países tercermundistas están atrasados con respecto a los países de mayor desarrollo. Sus capacidades tecnológicas y productivas, así como sus sistemas escolares y políticos, no tienen la suficiente fuerza ni capacidad de renovación, para apuntalar los cambios necesarios que los dirijan a una sociedad creadora de innovaciones y conocimientos. Sin embargo, con la creación del Polo Latinoamericano se pretende generar una nueva mirada y un desarrollo distinto, que promueva la innovación y el conocimiento desde el reconocimiento de nuestras propias potencialidades y necesidades y en el marco de nuestra cultura latinoamericana.

En el caso específico de Venezuela, la capacitación en las empresas socialistas reforzará, en estos momentos de transición, la formación del trabajador, sobre todo la de aquel que fue formado en el período puntofijista bajo los modelos neoliberales y eurocentristas y que desconoce por completo cómo se inserta con sus conocimientos en el nuevo modelo socialista. Esta formación se orientó a ser competitivo en el mercado laboral respondiendo a un modelo individualista, que ha prevalecido y sigue dominando en las organizaciones. Al respecto Padrón (2004), señala:

En el Modelo Individualista: el bienestar del individuo depende no sólo de su propio progreso, sino también del retroceso o estancamiento de los demás. Esta convicción caracteriza la misma estructura verticalizada y competitiva del modelo individualista, según la cual los competidores, además de intentar escalar posiciones, desarrollan un esfuerzo igual o mayor en hacer que los demás no progresen y disminuyan (pag.20).

En este nuevo contexto, se hace necesario reconocer que los programas de capacitación del personal, deben alinearse con la orientación política del país y contener como eje transversal los valores del socialismo, donde la participación popular permita afianzar la estructura organizacional plana (horizontal), y que la formación de los trabajadores tenga un perfil cónsono con el modelo de desarrollo endógeno del país. Se trata de un perfil de trabajador que piense en el país, en la localidad, en la comunidad, en el "otro" como parte importante de su proyecto; y que esté abierto a las transformaciones y cambios.

De allí que la capacitación sea la forma que tienen las empresas de enfrentar los cambios y es por ello que es imprescindible –para poder enfrentar con conocimiento, participación y creatividad los nuevos abordajes tecnológicos y sociales que se presentan continuamente– la existencia de organizaciones también dispuestas a aprender y cambiar; a pensarse como protagonistas importantes en la transformación del país y ser capaces de entender que los trabajadores son un componente imprescindible para el modelo socialista. El reto es fundamentalmente capacitar con calidad a las personas que participan en el proceso productivo, a fin de lograr los objetivos propuestos de transformación.

Evidentemente, para ello deben establecerse algunos criterios, así como indagar de manera sistemática cuáles serían los elementos más importantes y necesarios a tomar en cuenta, en el momento de realizar la propuesta de capacitación, la

cual atendería las necesidades reales del nuevo modelo de gerencia y de la nueva empresa socialista del país.

Para el logro de una propuesta de capacitación, el administrador o gerente de talento humano debe contar con el conocimiento y el manejo de teorías que le permitan avalar, analizar y proponer los nuevos diseños y, sobre todo, comprender la importancia de los procesos sociopolíticos del país.

Hasta hace poco el gerente de talento humano estaba centrado en la productividad de su empresa, en crear mecanismos que le permitieran al trabajador producir con mayor eficiencia, no había ninguna preocupación por el entorno, ni por las comunidades adyacentes, ni por la integralidad. En el campo de la administración se había visto al gerente de talento humano, como un personal operativo/técnico y no como un profesional productor de ideas, conceptos y propuestas basadas en conocimiento teórico, de allí que actualmente ese panorama esté cambiando y se pueda decir que:

Es el individuo que crea una eficiente y productiva organización que le permite delegar autoridad para realizar todos los detalles de su trabajo, de modo que le queda a él tiempo suficiente para planificar, dirigir, organizar y controlar la marcha de los objetivos fundamentales de su unidad de trabajo. Debe establecer además líneas bien definidas de responsabilidad y autoridad del personal en quien delega, y debe practicar como punto importantísimo la consulta con su personal antes de hacer cambios en los asuntos que estime necesarios. (Borrego, 2010, p. 237).

Por otro lado, como otro elemento que incide en la lentitud de la transformación, está el hecho de que la mayoría de las empresas socialistas tienen en su base operativa y en muchas de sus gerencias, jóvenes que fueron formados por una escuela con valores capitalistas, es decir, administradores y gerentes que aprendieron que lo más importante es la producción y

no quienes producen, que lo más importante es el retorno de capital para los accionistas y no para ser pagado de manera justa a los trabajadores. De hecho, no existe en el pensum de estudio de las carreras que estudiaron ninguna cátedra que relacione esas importantes herramientas que aprenden los profesionales con el análisis de desarrollo de una localidad o comunidad. En este sentido Kliksberg (2008), nos dice:

Actualmente la formación en estos temas es limitada en las Universidades de la región. Se enseñan las técnicas gerenciales sin entrar en un análisis de la responsabilidad que implica usar esos poderosos instrumentos en la realidad empresarial, en los mercados, y en la economía en general. Los defraudadores de Enron, y otros casos similares, dominaban las técnicas de gestión más sofisticadas pero no les importaban los efectos devastadores que podían causar y causaron usándolas para los fines que lo hicieron (pag.18).

Vemos cómo muchos de los nuevos gerentes y directores tanto de empresas e instituciones del Estado, como de empresas privadas, intentan formular proyectos y ejecutar acciones desde una comprensión individual de lo que ellos entienden por desarrollo endógeno, de lo que entienden y comprenden como comunidad, pero siempre desde lo individual y no compartida o consensuada, esto se debe a que se sigue un modelo no desde la necesidad del otro, sino desde una relación de poder donde el empresario, gerente, director o coordinador tiene el poder legitimado y por tanto, tiene el derecho de imponer al otro, es decir desde una relación de subestimación del otro o de no reconocimiento de su valor como ser humano.

A esta relación ya distorsionada de poder se le suma el hecho de que a los trabajadores se les enseña a ser individualistas. Con el impulso que el Estado venezolano le ha dado a la economía social y la instauración de nuevos regímenes de propiedad, nos encontramos en una coyuntura histórica donde muchos venezolanos son dueños de los medios de producción, de parte

de las tierras que siembra, de las minas donde trabaja, y por supuesto de PDVSA como empresa del Estado que posee una política retributiva en lo social que potencia el desarrollo de la gente. Por el contrario, el capitalismo se ha ocupado de generar endorracismo, negación y pena de nuestra propia identidad. La subestimación y la baja autoestima del venezolano en parte ha sido inculcada y aprendida; con una fuerte influencia en el bienestar de los venezolanos que lo llevó, hasta hace poco, a creerse imposibilitado de desarrollar su propia soberanía.

Frente a esta realidad resulta inocente pensar que la transformación se decreta. En todo caso, la búsqueda de un nuevo tipo de gerencia para las empresas socialistas venezolanas pasa por la propuesta de la capacitación de esos profesionales, pero no solo la capacitación en herramientas técnicas, sino la capacitación política, pues se trata como lo señala Lanz (2004) de:

Nuevas relaciones de producción dirigidas a evitar la centralización y la concentración de la propiedad en pocas manos, cumpliendo con el mandato constitucional que hace punible los monopolios (p. 23).

El objetivo es enfrentar al trabajador a un nuevo rol, convertirlo en partícipe de un proceso de producción colectivo, donde comprenda que el trabajo no solo es una manera de sobrevivir sino una forma de ser libre y creativo, necesariamente, el esfuerzo debe ser colectivo y tener su recompensa en la calidad de vida de los trabajadores y un pago verdaderamente digno por su esfuerzo.

El rol de los trabajadores en la recuperación de la industria petrolera, los ejercicios de control obrero y de cogestión, la toma de empresas cerradas, la organización de un nuevo sindicalismo revolucionario, constituyen apoyos significativos en la fragua bolivariana. La gestación de una nueva racionalidad productiva nacional, soberana y autogestionaria, se ha venido

desarrollando en parte por la acción decidida de organizaciones asociativas, cooperativas y más recientemente en las Empresas de Producción Social (El Troudi, 2007, p.152).

Seguir el modelo que ha imperado hasta ahora, vertical, autoritario, individualista, que solo responde a lo económico no garantiza la transformación esperada, evidentemente, mientras las empresas estén direccionadas por equipos que desconocen el camino a seguir, es decir la propuesta productiva del país, los tratados internacionales latinoamericanos, el desarrollo local como una forma de iniciar la transformación, entonces seguirán instalando empresas que solo persiguen el mismo objetivo final de cualquier empresa capitalista, es decir, la sostenibilidad económica y el retorno de capital. Bien sea para el crecimiento de la empresa o para la corrupción que aún impera en los organismos públicos.

Las empresas socialistas del Estado, hasta hoy, tienen un perfil vinculado a su elemento dinamizador: la producción, es decir, no han incluido aún el componente sociopolítico ni el social, lo que se convierte en un desafío para nuestra sociedad que, hasta ahora, solo ha crecido apegada al paradigma de la eficiencia, desde el enfoque economicista y de rentabilidad. Por ello el reto es cambiar y estar a la par del nuevo pensamiento. A propósito de ello el profesor Ricardo Antunes, quien es sociólogo de amplia trayectoria y docente de la Universidad de Campinas de la República Federativa del Brasil, expresa (citado en Milbam, 2007):

El socialismo del siglo XXI empieza en la medida en que el sistema de estructuración del capital comienza a ser sustituido por un sistema social, y para ello existen dos principios fundamentales: el primero, consiste en un sentido social dominante, dirigido a las necesidades humanas (materiales o inmateriales), tales como, el arte, la literatura y la dignidad, el segundo principio señalado por Antunes, se refiere a lo imperativo y vital, lo que viene dado por el ejercicio del trabajo,

el cual está desprovisto de sus distintas formas de ensañamiento y alienación, generados por el capital y que serán convertidas en autoactividad (pag.2).

La capacitación entonces sería la forma más idónea de ofrecer las herramientas que propicien la formación de un nuevo pensamiento e incentive la creatividad y la reflexión del trabajador, quien deberá generar las nuevas relaciones de producción, más humanas y crear los nuevos instrumentos que den cuenta de la implantación de un nuevo modelo de gerencia socialista. Para ello se hace necesario la constitución de un equipo de trabajo que comprenda la importancia de la capacitación como un proceso que sustenta la creación de formas de pensamientos que dan como resultado las propuestas de nuevas formas de trabajo, es decir, propiciar análisis epistemológicos y teórico-metodológicos que permitan que se generen propuestas alineadas con el nuevo pensamiento social.

LA CAPACITACIÓN EN LAS EMPRESAS

La capacitación y desarrollo que se aplican en las organizaciones, deben concebirse precisamente como modelos de educación, pero no de una educación bancaria sino de una educación participativa y popular, sin embargo, igual se hace necesario promocionar una cultura de identidad de la empresa, en este caso de la empresa socialista, basada en los valores promovidos por la revolución bolivariana y el concepto de productividad más relacionada con lo social y el cooperativismo, lo que no niega la sostenibilidad y sustentabilidad de la empresa.

Considerar la capacitación como el aprendizaje de meros instrumentos y manejo de cifras y sistemas, no es educar, sino robotizar, dándole al trabajador no sólo una pobre concepción del mundo y de su trabajo, sino limitándolo en su creatividad y

capacidad de desarrollo y autorrealización.

Los retos de productividad, calidad, excelencia que tienen las empresas socialistas de hoy, serán logrados en la medida que a través de un modelo educativo integral, se forme y comparta la cultura de la productividad social, a partir de los valores de cooperación, solidaridad, calidad, eficiencia, disciplina, responsabilidad, servicio, entre otros. Para ello debemos estar involucrados todos, padres, trabajadores, directivos, empresarios, empleados (públicos), contralores sociales. Todos deben participar en la construcción del modelo de educación que genere y consolide una cultura y filosofía del trabajo con calidad y sustentabilidad y, sobre todo, un trabajo de valor social.

A pesar de que en Venezuela estamos creando los modelos que se ajusten a nuestra nueva visión de país, es importante señalar que existen algunas propuestas que pueden ajustarse y servirnos de referencia, como por ejemplo la del mexicano Siliceo (2008), quien señala que los propósitos de la capacitación son ocho, vistos estos desde la visión también de la eficiencia y la productividad económica rentable, sin embargo podemos rescatar algunos de estos principios como por ejemplo:

- Crear, difundir reforzar, mantener y actualizar la cultura y valores de la organización. Este principio funcionará perfectamente para la propuesta de capacitación de la empresa socialista ya que dependerá del grado de sensibilización, concientización y comprensión de los trabajadores lo que se logra a través del proceso educativo.
- Clarificar, apoyar y consolidar los cambios organizacionales.
- Elevar la calidad del desempeño.
- Resolver los problemas.
- Promocionar o promover según desempeño.

- Inducción del personal entrante.
- Actualizar conocimiento para adquirir nuevas habilidades y herramientas.
- Preparar para la jubilación.

Todos estos principios implican y dan una gran importancia al proceso de capacitación y lo vinculan a muchas áreas de la organización, es necesario entender que debe existir para la construcción de una nueva visión política y social de la productividad empresarial, un proceso continuo y sistemático de capacitación que implique momentos de reflexión y estudio sobre la práctica de los trabajadores y de la organización. Esta práctica sistematizada tiene elementos de integración e información que permiten llevar dicha práctica consciente, a nuevos niveles de comprensión. Implica una relación y reconocimiento de saberes de las personas que están en la organización y la necesidad de descubrir el conocimiento como fuente de liberación. Así Siliceo (ob.cit) nos dice:

La empresa o institución debe priorizar en una función integradora, como parte de las acciones administrativas: Para la administración de recursos humanos, la educación es una función que coadyuva directamente para mantenerse en alto el nivel moral del personal de la empresa y como medio eficaz de integración, además de su propio objetivo educativo (p. 40).

Evidentemente, la capacitación es una estrategia y un medio para afianzar no solo la cultura organizacional, sino todo proceso importante para la empresa, sobre todo porque contando con contenidos cónsonos con los lineamientos a implantar, así como con los facilitadores que tengan el perfil y las competencias adecuadas para el manejo del contenido, el proceso de capacitación se perfilaría exitoso.

La creación, la difusión y el apoyo constante y congruente de una cultura corporativa de capacitación, sentaría las bases

necesarias y sólidas para unir a la empresa socialista con el resto de los niveles de la organización, sectores realmente inseparables, que solo a través de su interdependencia laboral y de propósitos comunes podrán justificar su presencia en la empresa y alcanzar de manera paralela y exitosa sus metas, tanto de corto como largo plazo.

Con la finalidad de dar coherencia a la anterior aseveración se propone establecer el concepto de cultura para la capacitación, como una propuesta que deben implementar las empresas socialistas y las instituciones públicas, puesto que solo dándole importancia a la formación podrán avanzar hacia la transformación verdadera de las relaciones de producción.

En la Venezuela de hoy los cambios son constantes, el componente político determina dichos cambios, desde lo jurídico hasta lo empresarial, las unidades de mando están cambiando constantemente y el conocimiento se hace obsoleto con mucha rapidez, los ensayos de propuestas organizacionales están a la orden del día. Todo ello requiere de procesos de capacitación y de reflexión que permitan la evaluación y proceso de comparación, que expongan los objetivos a seguir y las formas en que se están alcanzando. Hay un llamado constante para que el trabajador participe en la búsqueda de formas y maneras de construir las relaciones de producción que diferencien y aporten hacia el camino socialista; ello no elimina el proceso productivo propio de cada unidad, lo que delinea es un nuevo camino, más justo e inclusivo.

Supongamos un mundo en el que los trabajadores y trabajadoras no son explotados por una clase dominante sino que realizan trabajo socialmente necesario, de suma importancia para la colectividad, si estos trabajadores no asumen el trabajo con la pasión propia de quienes se esfuerzan por edificar un mundo mejor, si realizan su actividad con

desinterés y lo hacen desmotivados o únicamente por cumplir con la obligación que les corresponde, entonces, ellos también están siendo alienados. "El trabajo liberador se debe desarrollar con pasión, con entusiasmo, con entrega" como lo señala El Troudi (2007).

La participación de los trabajadores con sus conocimientos y con propuestas e ideas, no significa la eliminación de la alta gerencia o de la organización sino que la búsqueda será de ir achatando cada vez más la organización, lo que no excluye la existencia de espacios de orden y de responsabilidad de la organización. Evidentemente que deben existir los niveles de mando para lograr establecer responsabilidades y porque el conocimiento que se requiere para cada área de producción es diverso. Se debe evitar el burocratismo, tal como lo señala el Che Guevara (citado en MCI, 2004):

Si fuéramos a buscar las raíces del burocratismo en el momento actual, agregaríamos a causas viejas, nuevas motivaciones, encontrando tres razones fundamentales. Una de ellas es la falta de motor interno. Con esto queremos decir, la falta de interés del individuo por rendir su servicio al Estado y por superar una situación dada. Se basa en una falta de conciencia revolucionaria o en todo caso, en el conformismo frente a lo que anda mal (...) Otra causa es la falta de organización... tiene como característica fundamental la falta en los métodos para encarar una situación dada (...) las decisiones a la carrera y sin análisis, fueron la característica de nuestro trabajo. La tercera causa, muy importante, es la falta de conocimientos suficientemente desarrollados como para poder tomar decisiones justas y en poco tiempo (...) la falta casi total de conocimientos, suplida por una larga serie de reuniones, configura el "reuninismo", que se traduce fundamentalmente en falta de perspectiva para resolver los problemas (p. 6, 7,8).

Ernesto Che Guevara en su *Crítica al burocratismo* no solo analiza las causas de los errores cometidos sino que, partiendo del mismo ofrece una perspectiva de los problemas de la organización en la administración, precisa la importancia

que tiene la adjudicación de tareas específicas y de toma de decisión; con ello está hablando de liderazgo grupal, pero además propone la interdependencia entre las distintas unidades de mando, "desde el centro de la decisión económica hasta la última unidad administrativa", eso cubre todos los procesos y espacios de producción, tanto tangibles como intangibles y señala (Che Guevara, citado en MCI, 2004):

Simultáneamente, debemos desarrollar con empeño un trabajo político para liquidar las faltas de motivaciones internas, es decir, la falta de claridad política, que se traduce en una falta de ejecutividad. Los caminos son: la educación continua mediante la explicación concreta de las tareas, mediante la inculcación del interés a los empleados administrativos de su trabajo concreto, mediante el ejemplo de los trabajadores de vanguardia (...) por último debemos corregir la inferioridad que significa la falta de conocimientos (...) de allí que la capacitación ocupe un lugar preferente en todos los planes de gobierno revolucionario (p.11).

Como podemos ver la realidad que vivió el Che no dista mucho de la que estamos viviendo nosotros, de allí la importancia de la revisión y de la implantación de la capacitación sociopolítica en todas las empresas de producción socialista y en las instituciones del Estado.

Revitalizar y darle un nuevo enfoque a las unidades de talento humano en las empresas e instituciones, que se han ocupado hasta el momento solo de tecnicismos, preocupadas por la captación de un talento humano que se amolde a las exigencias de una empresa productiva, eficiente y con un buen retorno de capital (lo cual no es malo), pero carente de toda visión revolucionaria y basada en la explotación y no en la redimensión e inclusión y dignificación del trabajador, deberán ahora ocuparse del ámbito político. Hoy día en que se está en pleno proceso, aún no se ha adoptado el modelo socialista, son muchos los obstáculos por vencer y el reto es que justamente se pueda generar una forma distinta y mas

justa de producción y que las organizaciones puedan crear el piso necesario para ello.

LA PARTICIPACIÓN: ELEMENTO CLAVE PARA LA CAPACITACIÓN

A lo largo de todo el trabajo se ha mencionado “la participación” como un punto de partida y de llegada dentro de las estrategias, tanto en la dimensión gerencial y organizacional como en la dimensión de intervención directa operativa, esto se debe a que para la gerencia las formas de participación están directamente vinculadas con los espacios del conocimiento para participar; de hecho existen acciones operativas en el entorno social, donde la participación se implementa desde el ejercicio de estar y de comprender en qué forma algo está afectando a un colectivo, y de hecho, se participa en tanto se es sensible ante el problema. Es el caso de las comunidades que participan desde un referente político y desde el propio ejercicio y decreto del Estado, que postula que la participación tiene un valor nuclear y es un elemento articulador de la organización y de los grupos.

El fin último de la participación en las empresas es alcanzar el cambio revolucionario en la sociedad, dando lugar a una cultura que descansa en principios cooperativos, igualitarios y en un sistema social que permite el desarrollo humano en la medida que las actividades productivas sirven a fines superiores que traspasan la mera subsistencia. (Acuña, Núñez, Radrigán, 2010 p. 73).

En el caso de la gerencia y de cómo se comprende la participación en las organizaciones o unidades socialistas, es relevante mencionar que se participa no solo cuando estamos frente a un problema al que somos sensibles, sino cuando se tiene el conocimiento para participar e incidir en que la situación

efectivamente cambie, es indispensable que la preparación y conocimiento de los involucrados permita resolver el problema, que no solo tiene que estar en el orden de lo social sino que puede estar también en el orden técnico.

Lo social, los procesos de producción, el clima organizacional de las empresas, el enfoque humano, no son elementos que están separados, son parte del todo; la visión socialista requiere de conciencia por parte del trabajador y requiere también reconocer el trabajo y la educación como vías para mejorar una sociedad; esta visión aún no se comprende en todas sus implicaciones e integralidad por muchos de aquellos que están al mando de las empresas del Estado o de producción social, entre otras, quienes usan solo el nombre de socialismo pero siguen manteniendo un esquema más vinculado con la producción capitalista asociado al enfoque individualista. De manera que si el individuo no avanza y no mejora sus condiciones, es su responsabilidad, dejando al Estado y al resto de la sociedad sin responsabilidad por la situación de infortunio de los desposeídos y de los explotados. Frente a esta realidad, que aún tenemos, es necesario que el empresario socialista asuma una visión distinta y reconozca al trabajador como compañero, como un ser humano importante.

Para lograr la participación ciudadana en el control y en la gestión de las instituciones públicas y de las empresas de producción social, es necesario que ese colectivo (los trabajadores) haya desarrollado las competencias pertinentes para ello, a fin de que todos los actores involucrados en el proceso, a través de las distintas instancias y figuras participativas propuestas, sean protagonistas de los procesos decisorios que garantizan la sana organización de la producción.

Para comprender la participación y reflexionar en cuanto a ella como acción real, es imprescindible indagar antes en las políticas que la han convertido en un mandado constitucional.

En este sentido Acuña, Núñez, Radrigán (ob.cit) señalan que:

El sistema de participación supone la existencia de políticas oficiales que fomentan y respaldan de manera formal la participación de las personas, con una apertura a recoger también expresiones e iniciativas de participación informal a través de las cuales se viertan posiciones e intereses de variada naturaleza que pueda tener la gente. Entendemos que las políticas se expresarán en estructuras sociales que materializan la participación a través de la oferta de mecanismos directos o representativos para que las personas intervengan; se especificarán las materias que compete tratar en dichas instancias y el grado de poder que se dispone para influir en la toma de decisiones. El sistema participativo incluye también observar el tipo de actores que intervienen en él (pag.23.).

Se trata pues en primer lugar, del precepto constitucional que alude a la participación y que generó claras transformaciones en las instituciones del gobierno, llámese ministerios, instituciones, empresas sociales, empresas de producción social, etc. Para sustentar lo aquí planteado revisemos el artículo 184 en los literales de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que textualmente reza:

- i. La participación de las comunidades y ciudadanos y ciudadanas, a través de las asociaciones vecinales y organizaciones no gubernamentales, en la formulación de propuestas de inversión ante las autoridades estatales y municipales encargadas de la elaboración de los respectivos planes de inversión, así como en la ejecución, evaluación y control de obras, programas sociales y servicios públicos en su jurisdicción.
- ii. La participación en los procesos económicos estimulando las expresiones de la economía social, tales como cooperativas, cajas de ahorro, mutuales y otras formas asociativas.
- iii. La participación de los trabajadores y trabajadoras y comunidades en la gestión de las empresas públicas mediante mecanismos autogestionarios y cogestionarios.
- iv. La creación de organizaciones, cooperativas y empresas comunales de servicios, como fuentes generadoras de empleo y de bienestar social, propendiendo a su permanencia mediante el diseño de políticas donde aquellas tengan participación.

- v. La creación de nuevos sujetos de descentralización a nivel de las parroquias, las comunidades, los barrios y las vecindades a los fines de garantizar el principio de la corresponsabilidad en la gestión pública de los gobiernos locales y estatales y desarrollar procesos autogestionarios y cogestionarios en la administración y control de los servicios públicos estatales y municipales.
- vi. La participación de las comunidades en actividades de acercamiento a los establecimientos penales y de vinculación de éstos con la población.

El ejercicio de la participación protagónica es otra manifestación de autonomía; sobre todo cuando las decisiones se toman por consenso, se estimula el debate y se socializa la información; cuando se revocan representantes y vocerías, mandatos, decisiones arbitrarias e inconsultas; cuando se rotan los mandos delegados al frente de los cargos gerenciales, se rinde cuentas de la gestión y se procesa una fuerte disciplina de contraloría social.

Como se puede observar, se trata de comprender el impacto que tiene este marco constitucional en la transformación de un país que establece mecanismos a través de formas participativas para la organización de la economía del país, pero ¿desde dónde? y, sobre todo, ¿cómo? Es por ello, que la respuesta del “cómo” está en los niveles de organización y gestión. Ello inmediatamente lleva a la siguiente interrogante: ¿cómo operativizar a través de formas y estructuras formales, esa sociedad democrática y participativa que dará paso a nuevas organizaciones sociales, culturales y económicas del país? Se trata pues de una propuesta que debe estar mirando al futuro, para construir un país que requiere del otro, que debe sustentar sus procesos en el colectivo, en la mirada al otro; “con” y el “para” el otro.

La participación tiene que ser una palabra viva que se traduzca en acciones fundamentadas en los valores que promueve la revolución bolivariana: la libertad, la independencia, la solidaridad, el respeto y la tolerancia, tal como lo señalan El

Troudi, Harnecker y Bonilla (2005).

La participación no es un concepto único, estable y referido sólo a lo político. Es una dinámica mediante la cual los ciudadanos se involucran en forma consciente y voluntaria en todos los procesos que les afectan directa o indirectamente (...) Desde la perspectiva de la revolución bolivariana, la participación abre espacios de encuentro entre los ciudadanos y sus gobiernos, posibilitando el desarrollo de políticas públicas altamente relacionadas con las expectativas y necesidades de la gente. La participación es el camino para la conformación de la ciudadanía. Es conciencia política emergente. En el marco de la democracia participativa y protagónica, la participación es una práctica que debe estar presente en todos los procesos de toma de decisiones en los asuntos de interés público (p. 15).

No se puede perder de vista que para lograr la participación en lo relacionado con la toma de decisiones, el gobierno venezolano ha venido promoviendo la configuración de espacios de participación como son: Consejos Comunales, Comités de Trabajadores, Patrullas, Misiones y otros; que responden a una forma de interacción grupal distinta y que se vinculan con organizaciones que prestan servicio o con aquellas que responden directamente al ámbito de la producción o distribución de productos tangibles. Tejen entre sí una red que se apoya en procesos socioculturales y que pretende servir de plataforma organizacional sustentable de la participación. Así Acuña, Nuñez y Radrián nos dicen:

Entendemos que las políticas se expresarán en estructuras sociales que materializan la participación a través de la oferta de mecanismos directos o representativos para que las personas intervengan; se especificarán las materias que compete tratar en dichas instancias y el grado de poder que se dispone para influir en la toma de decisiones. El sistema participativo incluye también observar el tipo de actores que intervienen en él (p. 71).

De allí que surja la preocupación de concatenar las

estructuras formales organizacionales, con los niveles de compromiso que deben existir entre las organizaciones de producción y las organizaciones sociales. Evidentemente que la participación debería expresarse en dimensiones que estén articuladas directamente con el conocimiento del contexto e implicaciones que tiene el hecho participativo (ob.cit):

Esto implica que la participación está sujeta a límites, pretender maximizar su aplicación puede constituir una amenaza seria para la viabilidad de la organización por las interferencias que se producen respecto del logro de sus objetivos de producción. Ante esa disyuntiva está la opción de recurrir a medidas de participación óptimas, lo que significa ponerle límites en observancia a factores contextuales específicos que así lo merezcan (p.73).

La premisa es reflexionar acerca de la gestión y de las dimensiones de participación que se expresan en las organizaciones, puesto que, frente a los componentes políticos se hace imprescindible superar la división del sistema de trabajo tradicional, estableciendo una nueva forma de diálogo de saberes y la delegación de funciones como principios fundamentales, que permitan la superación de viejos esquemas capitalistas.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- * Acuña, E., Núñez, A., y Radrigán M. (S/F): **Un marco conceptual para el estudio de la participación.** [Documento en línea] Disponible: http://www.unircoop.org/unircoop/files/revue/Release/articleChilivf_7_%281%29.pdf. [Consultado: 2010, Febrero 16].
- * Borrego, O. (2009): **El trabajo de la dirección en el socialismo, antecedentes y enfoques actuales.** Caracas: Edit. El perro y la rana.

- * Che Guevara, E. (2004): **Crítica al burocratismo**. Caracas: Ministerio de Comunicación e información.
- * El Troudi, H. (2007): **Ser capitalista es un mal negocio**. Caracas: Monte Ávila editores.
- * El Troudi, H., Harnecker Marta y Bonilla, L. (2005): **Herramientas para la participación**. Caracas: Corporación Venezolana de Guayana.
- * Kliksberg, B. (2008): **Unirse formar en gerencia de calidad, creadora de valor**. En *La consulta jurídica de Robeto Gonzalez*. [Documento en línea] Disponible: <http://consultajuridica.blogspot.com/2008/09/bernardo-kliksberg-unirse-formar-en.html> [Consulta: 2010, Mayo 2].
- * Lanz, C. (2004): **El desarrollo endógeno y la misión vuelvan caras**. Caracas: Ministerio de Educación Superior.
- * MIBAM. (2007): **Jornada de trabajo: El desafío de transformar las empresas estatales en empresas socialistas**. [Documento el línea]. Disponible: http://www.mibam.gob.ve/portal/index.php?option=com_content&task=view&id=76&Itemid=97 [Consulta: 2010, febrero 15].
- * Padrón, J. (2004): **Investigación y transformación social**. [Documento el línea]. Disponible: http://padron.entretemas.com/lnv_TransfSoc/index.htm [Consulta: 2007 septiembre 15].
- * República Bolivariana de Venezuela. (2007): **Proyecto Nacional Simón Bolívar**, Primer Plan Socialista –PPS–. Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007–2013.
- * Siliceo, A. (2008): **Capacitación y desarrollo de personal**. México: Noriega editores.