

Socialización de la producción, una vez más

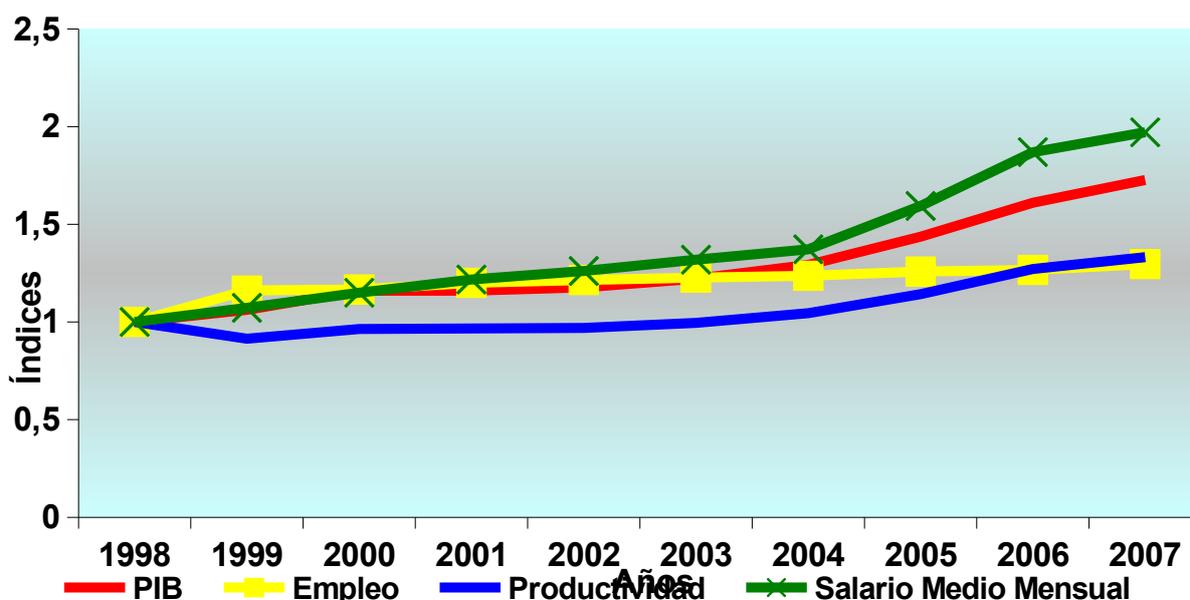
Rafael Alhama Belamaric

No es necesario escribir lo que está escrito, dicho y debatido no sólo entre los expertos e investigadores, sino también con los empresarios, en muchas ocasiones a lo largo de los últimos tres decenios. Hoy me motivó Humberto Herrera Carles, con su nota comentario acerca de la reunión con los empresarios. Señala: “el proceso de socialización de la producción como **necesidad objetiva de la práctica**, cuando esta frenaba y se contraponía al desarrollo de las fuerzas productivas, **no como una "tarea", agregaría.**“

Los empresarios, y concretamente los directores de empresas, al menos los que peinan canas, y algunas empresarias en la tercera edad bien llevada, han leído y oído tanto discurso, leído tanto material y asistido a tantos cursos, sobre dirección empresarial, que si fuera por esas cantidades nuestra empresa estatal estaría entre las mejores del mundo, la productividad por los cielos, digamos, con la salida de un pantalón cada media hora, y la innovación superándose cada día a sí misma. Lamentablemente, no es así.

Basta presentarlo así, y ya la fecha de elaboración y el nombre del documento lo dice todo. Desde luego, a nadie le pareció importante.

ANEXO 1: COMPORTAMIENTO DE LA ECONOMÍA NACIONAL EN DECENIO 1998-2007



Elaboración propia, del documento "PROPUESTA METODOLÓGICA PARA LA DESCENTRALIZACIÓN DEL FONDO DE SALARIO EN EL SISTEMA EMPRESARIAL, IEIT, 2010

Entresaco algunos párrafos del libro "Cuba sin dogmas ni abandonos" de 2005, en el cual me refería al diseño de la participación en el Perfeccionamiento Empresarial, cuando ya habían transcurrido unos años del proceso que debía estremecer a la empresa estatal, y aún se estaba a tiempo para reajustar el proceso.

"Hace unos meses atrás, en el evento del XX Aniversario del CIPS, reflexionamos y expresamos algunas ideas acerca de la "Dimensión Social y su connotación ideológica". Nos centramos básicamente en algunos conceptos, y sobre todo, en siete de los 17 principios generales que presiden las bases Generales para el Perfeccionamiento

Empresarial, que deben dirigir todas y cada una de las acciones de este proceso de transformaciones y cambios”.

“Los principios son la esencia para entender, diseñar y desarrollar una estrategia compleja de cambios multifactoriales de manera que nos permita llevar a cabo un **DESARROLLO ASCENDENTE: Esta estrategia no es ni puede serlo sólo de cambios económico-financieros, sino que debe integrar también los cambios de orden político, ideológico, social, cultural y comportamental.** A saber, los principios generales 1,2,4,8,14,16,17, sin orden de prioridad”.

Como esto ni se entendió, ni se pudo discutir con los decisores, y mucho menos se llevó a la práctica, a vista de tres lustros pasados, subrayo algunas palabras del párrafo anterior, porque sigue sin atenderse en toda la magnitud y profundidad que requiere el asunto

Más adelante dice: “Esto desde un principio, a nuestro entender, no llegó a percibirse y a explicarse con toda la claridad necesaria, como para cumplir consecuentemente con el principio de “mejora continua”, y ha traído no pocas confusiones que han llevado a la simplificación del proceso, entendiéndolo de manera reduccionista, como algunos cambios de orden estructural o de elementos puramente técnicos.”

Termino las citas con esta parte: “ De manera que el diseño de la participación en el proceso, la participación de los trabajadores, representativa, sustantiva, consultiva, decisoria, cooperativa, o cualquiera que sea el nivel y grado alcanzados en la empresa, no está ni puede estar ajeno a la participación fuera de ella. Por eso, me parece interesante e importante caracterizar el **Desarrollo Endógeno** de la empresa, que referido al diseño de la participación en la empresa sería un proceso en que se interceptan cuatro planos: el **político-ideológico**, con capacidad creciente para tomar decisiones propias y definir la estrategia de desarrollo propio; el **económico-productivo-financiero** que permita la sustentabilidad del crecimiento y la ampliación de la base productiva; **el científico-tecnológico**, que permita realizar las modificaciones cualitativas de manera periódica y sistemática de acuerdo a las posibilidades; y no sólo estructurales con presiones superiores que obligan a cumplimientos formales según procedimientos

preestablecidos para todos por igual; y el **cultural**, como factor de identidad.”

Que nadie piense que es “baba”, y que no se hace, a su manera, en las empresas capitalistas.

Si esto no se toma en serio no sólo como parte de la dirección empresarial, del trabajo cotidiano en la empresa, en el cual participan **TODOS LOS TRABAJADORES COMO SUJETOS**, que efectivamente obliga a estudiar y profundizar en temas inusuales de la sociología, la psicología, organizacionales, comportamentales, y sólo se entiende como fórmulas tecnológicas que alguien va a aplicar, no habrá avances en y de la empresa estatal socialista.

Si no se toma en serio, que nuestro gran y grave problema, que se puede ir proyectando de muchas formas complejas y conflictivas en las nuevas condiciones de la empresa estatal, es el de **la socialización de la producción**, en cada uno de sus momentos, nada se ha entendido de los cambios profundos que se deben acometer. Compromiso social, responsabilidad social, también están estrechamente interrelacionados. Desde la teoría marxista se pueden encontrar infinidad de artículos en sitios como Cuba Siglo XXI.