

DISCURSO INAUGURAL DE LA IV CONFERENCIA CIENTÍFICA INTERNACIONAL DE GESTIÓN EMPRESARIAL Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

La Habana, 2 de junio de 2004.

***Por la Lic. Mariela Columbié Santana
Presidenta del Comité Organizador de GESEMAP 2004***

- Estimados miembros de la Presidencia.
- Delegados e Invitados.

Hace seis años, cuando inauguramos la Primera Conferencia Científica Internacional de Gestión Empresarial y Administración Pública, señalamos la urgencia de nuestros pueblos de prepararse para enfrentar los retos del nuevo milenio, que entonces, al decir del poeta, parecía una puerta abierta al porvenir.

Hoy, abrimos la Cuarta Conferencia enfrentados a esos retos que auguramos; ellos constituyen ya nuestro cotidiano acontecer; nos impulsan cada día a empinarnos y multiplicarnos en la búsqueda de nuevos enfoques y novedosas soluciones a los muy diversos problemas que debemos enfrentar. El mundo en que vivimos en el 2004 es otro muy diferente al de la década anterior.

Y es que el comportamiento inédito en las relaciones internacionales actuales supone cambios hasta hace poco impensables en la política, la economía, la moral, los valores, el desarrollo social y en general en toda la vida de los pueblos, y por ende, en sus gobiernos y en sus empresas.

No hemos perdido aún la capacidad de asombrarnos cuando nos percatamos de que vivimos en un mundo en el que el 20 % más rico de la población residente en los países desarrollados, realiza más del 85 % de los gastos de todo el universo en bienes de consumo, se alimenta con el 45 % de toda la carne y el pescado que se consume y utiliza el 58 % de toda la energía que se produce. Parece increíble, pero es cierto, que las fortunas de sólo las tres o cuatro familias más ricas del planeta son iguales a la suma del producto interno bruto de más de 40 países de los más pobres de este mismo planeta, juntos.

Están muy frescas en las mentes y los corazones de todas las personas honestas, la afrenta que ha significado la guerra de Irak, que ha permitido a la nación más poderosa del mundo, matar, saquear, humillar, impunemente, en nombre de la libertad, mientras muchos otros países desarrollados participan, apoyan o simplemente guardan silencio cómplice. Las horribles imágenes de vejaciones y ultrajes a prisioneros o simples ciudadanos, que hace unos días han estremecieron al mundo, no requieren comentario.

La brecha entre los países ricos y los pobres se hace cada día mayor. El neoliberalismo ha provocado el empobrecimiento creciente de amplios sectores de la población mundial, mientras el vertiginoso desarrollo del capital y la concentración de la tecnología y la informática en los países del primer mundo, y el fenómeno de la *globalización de la economía*, marcan una realidad previsible: en este mundo unipolar, los países ricos son cada vez más ricos y los países pobres son cada vez más pobres.

Lamentablemente el proceso de acumulación de conocimientos y tecnologías ha seguido ese mismo patrón y no ha alcanzado a la mayoría de los países del mundo. Se ha quedado en la cúpula de un puñado de países ricos que hoy dictan la política a seguir. La globalización neoliberal, lejos de ayudar a disminuir las diferencias, tiende a ahondarlas entre y dentro de los países del llamado tercer mundo, amenazados en convertirse no sólo “en los que nada tienen, sino también en los que nada saben”.

El conocimiento y la información, bases del nuevo paradigma de desarrollo, se van perfilando como herramientas de dominación. Los acuerdos de propiedad intelectual, en función de intereses más comerciales que intelectuales, favorecen la protección del conocimiento que por supuesto se genera abundantemente en los países desarrollados, pero que no tiene vías de flujo hacia los países pobres.

Estos, muy por el contrario, son sometidos a un saqueo permanente y despiadado de sus mejores inteligencias. El robo de cerebros es uno de los problemas éticos, junto al hambre y la pobreza, más serios que enfrenta la humanidad actual.

Nuestros países tienen ante sí un enorme desafío. O se preparan para enfrentar esos retos y sobrevivir en este mundo imperfecto en que nos ha tocado vivir, o perecen. Está claro que los pueblos eligen la lucha por el desarrollo, por la vida, por el futuro. Nos toca entonces prepararnos para ese combate, convencidos de que un mundo mejor es posible.

Cuba, como parte de la inmensa mayoría de los pueblos, ha elegido también la lucha por el desarrollo y por la vida. Hace ya casi dos décadas, nos asomamos por primera vez al campo de los estudios, análisis, investigaciones y la aplicación con diversos matices y en diferentes esferas, de las llamadas técnicas avanzadas de dirección. En aquel momento las técnicas, los métodos, las concepciones y el lenguaje, nos parecían muy lejanos, ajenos a nuestros conceptos, criterios y prácticas en uso en el terreno de la dirección; para muchos que se iban acercando entre asombros y curiosidad, se trataba solo de adquirir cultura general.

Lejos estábamos entonces de imaginar que en sólo tres lustros los cambios que se irían sucediendo en el escenario internacional y su repercusión interna, transformarían radicalmente la realidad, tanto en el ámbito empresarial como en la gestión pública cubana.

La convicción de que tenemos que prepararnos fuertemente en todos los órdenes, es la que ha animado y anima a cientos de profesores y entrenadores, así como a miles de cuadros y reservas de diferentes niveles de dirección, que en universidades, escuelas, ramales, organismos, entidades y órganos locales de gobierno, asesoran, realizan consultorías, trabajan en equipos, capacitan a sus consejos de dirección, dotándolos de los conocimientos y las habilidades que los ponen en mejores condiciones para conducir a sus colectivos laborales hacia el logro de resultados, con sentido de eficiencia y competitividad y con un alto compromiso con los destinos de la Patria.

Los alientan e impulsan las palabras del Presidente Fidel Castro, cuando el 26 de Julio de 1984, dijo: “Es necesario que nosotros perfeccionemos nuestras técnicas de dirección y de gestión en todos los campos, es una ciencia que se desarrolla, nosotros tenemos que adquirir esos conocimientos, desarrollarlos y aplicarlos.”

Largo ha sido el camino recorrido desde entonces, y mucho lo que resta aún por andar, para alcanzar los niveles de desarrollo, de eficiencia y calidad, que nos permitan insertarnos plenamente en el mundo empresarial y público actual, caracterizado por la competitividad y la innovación permanente. La decisión adoptada en los últimos años por la Dirección del Gobierno Cubano de generalizar el empleo de la Dirección Estratégica y por objetivos, basada en los valores, persigue el propósito de crear una cultura organizacional propia, autóctona, que recoja las mejores experiencias internacionales, pero con profundas raíces nacionales.

Hoy se discute si la dirección es un arte o si es una ciencia; tal vez sea una muy especial combinación de ambos, que tiene como finalidad primera, lograr la participación comprometida de todos en pos de un objetivo o meta común, haciendo que cada uno entregue lo mejor de sí para alcanzarlo. En Cuba ya hoy podemos mostrar algunas entidades donde se puede hablar de competitividad y excelencia por los resultados obtenidos, a partir de la aplicación inteligente y certera de métodos y formas de dirección, con los resortes económicos y políticos adecuados, que comprometen a todos y cada uno de sus directivos y trabajadores, con la consecución del objetivo final, partiendo del principio de que del grado de preparación, de participación y de compromiso, que tengan las personas en cualquier proceso, dependerá gran parte de su éxito y en la mayoría de los casos, de ello depende su fracaso.

En este terreno ya son muchas las experiencias que hoy podemos mostrar y compartir entre los profesores, entrenadores y directivos, que participan en este evento, tanto en la gerencia empresarial como en la administración pública, y que se relacionan directamente con el conjunto de transformaciones que se están realizando en el país en el camino del perfeccionamiento de la sociedad y de la labor de dirección. En estos días de trabajo queremos compartir con nuestros visitantes nuestras modestas experiencias y enriquecerlas con las de los colegas.

El tema de la Administración Pública en Cuba resulta extremadamente importante y complejo, a partir de las dificultades para la identificación y contextualización del propio concepto de Administración Pública, que carece de referencias internacionales en procesos similares al nuestro, que no cuenta con tradición en Cuba, y no ha formado parte de nuestra cultura política mas reciente, a pesar de ser un sector muy amplio y con características muy propias.

A ello se une que los cambios que vertiginosamente se produjeron en el panorama económico y social cubano en la pasada década, como consecuencia de los impactos de la desaparición del campo socialista y principalmente de la Unión Soviética, el recrudecimiento del bloqueo norteamericano y la influencia de los cambios operados en el entorno internacional, bajo el influjo de la globalización y de la crisis económica mundial, condujeron al aceleramiento del proceso de perfeccionamiento de la Administración Pública cubana, cuyas tendencias principales se expresan en:

- Fortalecimiento del papel del Estado y del Gobierno y delimitación cada vez más clara de las funciones de la administración en cada instancia. Adecuación de la organización estatal y la Administración Pública a los cambios en la economía y en la vida del país, lo que se expresa en la reducción significativa del numero de Organismos Centrales, la reestructuración y reducción de los niveles de dirección, buscando estructuras más planas, ligeras y funcionales y direcciones y plantillas de cargos más racionales y eficientes.

- Instauración del proceso de perfeccionamiento empresarial, el más profundo, extenso y trascendente cambio que ha tenido lugar en la economía cubana, en el cual la empresa estatal es el núcleo principal y tiene por objetivos elevar la eficiencia económica, descentralizar la administración de los recursos y propiciar el empleo de técnicas modernas de dirección empresarial. Ratificar el principio de la empresa socialista puede ser eficiente.

- Introducción de técnicas avanzadas de dirección en todos los Organismos de la Administración del Estado y en los Consejos de la Administración Provinciales y Municipales, entre ellas la Dirección Estratégica y por Objetivos basada en valores, proceso en una permanente evolución.

- Lucha por el incremento de la eficiencia y de la eficacia como política general del país.

- Cambio en los métodos y estilo de dirección, a partir del fortalecimiento de los órganos colectivos de trabajo, mayor agilidad en las respuestas, mayor control en la delegación de tareas.

- Potenciación del desarrollo y la preparación de los recursos humanos en el sector público, fundamentalmente de los dirigentes, por el importante papel que éstos desempeñan y su incidencia en los resultados generales de la gestión pública.

- Establecimiento de patrones de conducta para todos los dirigentes del país, a través del Código de Ética de los Cuadros del Estado Cubano.

Todo este proceso ha estado estrechamente vinculado a la preparación y la capacitación de los actores principales, que deben ir aprendiendo en la misma medida en que van ejecutando las acciones, y se entrelaza con el fortalecimiento de la cultura económica prevaleciente en el país.

La reforma del Estado y el perfeccionamiento de la Administración Pública ha puesto el énfasis en ampliar la democracia de manera sostenida hacia el interior de las estructuras políticas y hacia las instituciones del Estado, enalteciendo los valores de la igualdad, la participación y el autogobierno. Es un proceso largo y no exento de contradicciones y dificultades, que marcha de manera simultánea con las transformaciones que se van produciendo en toda la vida económica, política, social y cultural del país, a los influjos de las situaciones internas y de la influencia de los factores externos.

Dadas las características de Cuba, en que la propiedad sobre los medios de producción fundamentales es estatal y la prestación de los servicios esenciales a los ciudadanos se realiza por parte del Estado, la Administración Pública tiene un radio de acción muy amplio y el sector público ejerce una extraordinaria influencia en toda la vida política, económica y social de la nación. Ello exige de los dirigentes del sector una preparación muy amplia y niveles importantes de profesionalidad, así como desarrollar su trabajo con una profunda convicción política y sensibilidad ciudadana, que les posibilite estar a la cabeza de los procesos político-sociales que tienen lugar en el país y donde los dirigentes de todos los niveles juegan un importante papel como conductores y ejemplo para los demás ciudadanos.

Dirigir no es una tarea fácil. Para ello se requiere de una actitud o predisposición positiva hacia la actividad y de aptitudes, dadas en cualidades, conocimientos y habilidades que permitan un desempeño exitoso.

En la actualidad se contempla la gestión de los recursos humanos como abarcadora de todo lo referente al desarrollo de las personas en la organización y comprende desde los sistemas y las políticas de selección, la dirección de modelos de carreras y el incremento constante de la profesionalidad de cada individuo, que redundan en la mayor competencia de la organización. Ello apunta a que “la formación constituya un elemento estratégico para afrontar los retos de cualquier organización”.

Es un proceso continuo de aprendizaje, en el cual se renuevan constantemente los conocimientos y las destrezas, acorde con los cambios en el entorno, con el concepto de que en las organizaciones en que se valora el aprendizaje, se necesita “revisar y renovar periódicamente sus habilidades laborales, evaluar honestamente sus fortalezas y debilidades, adiestrarse y tutorarse colaborativamente unos a otros, resolver constructivamente sus conflictos y aprender de sus errores.

Cada vez mas se afianza la convicción de que el dirigente de una organización, ya sea empresarial o pública, no puede ser sólo un administrador que maneja recursos financieros, humanos, organizativos, jurídicos, sino que es un gerente que gestiona políticas y busca la mayor eficiencia de la gestión y calidad de los procesos.

Uno de los paradigmas que se abre paso a gran velocidad es el de concebir la dirección como un proceso colectivo, en el cual se vierten las inteligencias de todos para producir un efecto cualitativamente superior, que refuerza cada una de las partes. El equipo de dirección no es la simple suma de todos los directivos, sino la expresión de una voluntad común que origina resultados superiores tanto en el orden colectivo como en el individual.

Según afirma Warren Bennis, “En la actualidad, el trabajo más eficaz y gratificante es el que se hace mediante la colaboración de equipos de personas que trabajan en un objetivo común.”

En Cuba resulta una necesidad el proceso que se esta produciendo de renovación de la cultura de los dirigentes, quienes deben legitimar su actuación no sólo a través del cumplimiento formal de procedimientos sino a través de los resultados que obtengan; al dirigente actual debe caracterizarlo más que una actitud reactiva, el pensamiento estratégico y el liderazgo proactivo en su organización.

Se trata de darle un nuevo enfoque a la preparación de este dirigente, como gerente que tiene responsabilidades tanto sobre su estructura interna como sobre los medios materiales, financieros y humanos que la sociedad pone en sus manos para dirigir. Su objetivo tiene que ser maximizar el valor de los recursos humanos, financieros y materiales de que dispone para su gestión.

La capacitación de cuadros tiene los mejores resultados y logra un mayor impacto, si está en correspondencia con los objetivos estratégicos y los planes de desarrollo perspectiva de la organización. Un programa de formación bien diseñado surge de los objetivos estratégicos de la entidad y su finalidad última es tributar al cumplimiento exitoso de esos objetivos o metas estratégicas de la organización. La capacitación de los cuadros y reservas no puede verse aislada, sino en estrecha unión desde su propia concepción, con el proceso de dirección estratégica de la organización y como parte esencial del mismo, toda vez que esta última tributa al logro de sus objetivos estratégicos.

Dada la profundidad de los cambios que el reajuste socioeconómico y la crisis han traído consigo y su real capacidad de impacto en todas las esferas de la vida social e individual, en las circunstancias actuales de nuestro país prevalece una gran exigencia social hacia los cuadros, tanto desde el punto de vista de su responsabilidad individual y su dominio de la tarea concreta que desarrolla, como en el orden de sus cualidades personales y sus condiciones ético-morales.

Los cuadros están sometidos a una fuerte presión social, dado el compromiso ético que adquieren al asumir el cargo y la confianza depositada en ellos por la ciudadanía en la ejecución exitosa de su cargo.

La ética en este caso no es sólo el conocimiento teórico de lo que resulta ético o no, sino su práctica. No es sólo para las ocasiones principales y para los conflictos de conciencia; su campo es el común, el de la actuación diaria. Hoy en día el prestigio y la honradez son valores tan apreciados y escasos que constituyen parte del capital intangible de cualquier organización empresarial o pública. En nuestra concepción, todos los cuadros desempeñan un importante papel educativo, en primer lugar con el ejemplo personal de capacidad, abnegación, dedicación al trabajo y cualidades personales, pero a la vez tienen que ser capaces de desarrollar una labor consciente y organizada, dirigida a la formación de los valores y principios éticos deseados, entre todos los que le rodean, ya sean dirigentes o trabajadores.

Educar a los cuadros en el sentido de responsabilidad y de actuar siempre en nombre del pueblo, garantizando en primer lugar el orden, el control, la disciplina y la moral, siendo a la vez ejemplo de modestia, austeridad, sencillez, honestidad y consagración a su trabajo.

Queridos compañeros, estimados colegas:

La celebración de esta Cuarta Conferencia Científica Internacional de Gestión Empresarial y Administración Pública es la continuidad de las Conferencias Nacionales que celebramos en años alternos a la convocatoria internacional y que nos permiten aquilatar la amplitud y riqueza de los trabajos que se vienen haciendo en los diferentes organismos, entidades y territorios y es consecuente con el esfuerzo que realizamos por generalizar las mejores experiencias, escribir los casos propios, con sus éxitos y sus fracasos, aprendiendo de los errores; por sintetizar ideas e intercambiar entre especialistas y empresarios del patio y con colegas de otros países, las experiencias que van conformando ya la cultura de dirección empresarial y pública de nuestro país.

Los recibimos a todos como amigos, como colegas, como compañeros en esta extraordinaria labor en la que todos estamos enfrascados, por hacer avanzar a nuestras organizaciones hacia estadios superiores en su gestión.

A nombre del Comité Organizador de GESEMAP 2004, del Ministerio de Educación Superior y en mi propio nombre, les doy la bienvenida a esta Conferencia, les agradezco profundamente por el gesto que han tenido al venir a compartir sus criterios y experiencias y los insto a convertir estos días en una excepcional oportunidad de conocernos mejor, de enriquecer nuestros conocimientos y de entablar relaciones perdurables en el terreno académico y personal.

¡MUCHAS GRACIAS!.