

La meritocracia en Pdvsa: la lógica subyacente de una discusión interesada*

LUIS J. GONZÁLEZ OQUENDO*

Resumen

«Meritocracia» es el nudo central del conflicto entre el Gobierno venezolano y el sector gerencial de la corporación petrolera estatal venezolana, Petróleos de Venezuela S.A. (Pdvsa). En este trabajo, se analizarán las concepciones subyacentes en los usos de este término por cuatro importantes participantes de esta situación: Luis Vielma, Francisco Mieres, Juan Fernández, Oscar Stopello. La estrategia metodológica utilizada fue el análisis de discurso, especialmente interesado en los núcleos de sentido a través de una lectura sintáctico-pragmático. Finalmente, se encontró que cada uno de ellos reconstruye el sentido del término dependiendo del interés particular que ellos representa. Entonces, no existe diálogo, lo que existe es una real confrontación de concepciones excluyentes de otras posibilidades.

PALABRAS CLAVE: Pdvsa, meritocracia, sector gerencial, corporación petrolera.

THE MERITOCRACY IN PDVSA: THE UNDERLYING LOGIC
OF AN INTERESTED DISCUSSION

Abstract

«Meritocracy» is the central knot of the conflict between the Venezuelan Government and the managerial sector of Venezuelan petrol corporation controlled by the State, Petroleos de Venezuela S.A. (Pdvsa). In this paper we are going to analyze the underlying conception in the uses of this term by four of important participants of the conflict: Luis Vielma, Francisco Mieres, Juan Fernandez y Oscar Stopello. The methodological strategy used was the discourse analysis, specially with the interest to see

* Centro de Estudios Sociológicos y Antropológicos, La Universidad del Zulia, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. E-Mail: ludwig73ve@yahoo.com / teoriasocial_luz@yahoo.com.mx

meaning nucleus throughout a syntactical and pagmatical reading. Finally, We find that each of them reconstruct the meaning of term depending of the particular interest of position that they represents. Then, We do not have a dialogue, We have a real confrontation between conceptions that exclude another possibilities.

KEY WORDS: Pdvsa, Meritocracy, Managerial Sector, Petrol Corporation.

Introducción

EL 25 DE FEBRERO DE 2002 SALIÓ A LA LUZ PÚBLICA UN COMUNICADO firmado por cuarenta y cuatro miembros de la nómina mayor de Petróleos de Venezuela, S.A. (en adelante, Pdvsa), la empresa petrolera estatal venezolana. En dicho documento se hacía manifiesto el rechazo a la cuarta junta directiva nombrada por el presidente de la República Hugo R. Chávez Frías en un período de tres años. Este hecho sirvió de punto de inicio de uno de los procesos políticos más conflictivos que ha debido manejar el Gobierno venezolano instaurado a partir de 1999: la rebelión de los gerentes de Pdvsa.

La importancia política, estratégica y económica de Pdvsa para Venezuela es inmensa.¹ El detonante del conflicto fue nombramiento de cinco directivos que, aunque tenían todo un historial dentro de la empresa, no poseen –según los firmantes del comunicado– los méritos ni el entrenamiento suficiente para dirigirla. Para emitir tal juicio, apelaron a los criterios sostenidos por los esquemas corporativos de evaluación. No sólo fueron pasados por alto varios escalones para llegar a la dirección, sino que esto se hizo en desmedro de otros gerentes con mayor nivel.

El gobierno nacional, apelando a los estatutos vigentes de Pdvsa, sostiene que tiene la atribución de designar por decreto a los miembros del directorio, compuesta por once miembros (presidente, vicepresidentes y directores). Incluso, esta normativa indica que uno de los directivos debería hacerse con arreglo a lo dispuesto en la Ley sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos Autónomos, Empresas y Organismos de Desarrollo Económico del Estado. Los gerentes manifestantes plantearon que, aunque esto es cierto, los nombramientos debían hacerse entre aquellos que cumplen con los criterios necesarios, es decir, entre aquellos que están en el escalafón más alto de la Empresa.

Pdvsa, en el marco del imaginario colectivo venezolano, siempre ha sido vista como una isla de excelencia y calidad en el mar del desorden nacio-

nal. Incluso sus trabajadores se consideran a sí mismos como “depositarios de estas cualidades”. Sus gerentes plantearon que –como sociedad mercantil que es– la empresa debía operar de manera autónoma de los vaivenes políticos para poder ser eficiente (Producto, 2002: 25). Así, la discusión –desde el punto de vista de los gerentes– fue planteada como una confrontación entre politización vs. capacidades gerenciales. El término utilizado para concretizar el debate fue “Meritocracia”.

El presente trabajo está interesado en analizar cómo se construyó públicamente el debate en torno a la meritocracia en el caso Pdvsa durante la fase del conflicto gerencial febrero-abril de 2002. Para ello se utilizó las opiniones emitidas por cuatro figuras importantes que de alguna manera estaban asociadas al conflicto de diferentes formas. La estrategia utilizada fue el análisis de discurso, con el interés de aprehender los núcleos de sentido a través de una lectura sintáctica-pragmática.

El logro del objetivo del presente trabajo implicó necesariamente abarcar algunos aspectos. En primer lugar aprehender los alcances y delimitaciones del término “meritocracia”, en otras palabras, saber qué cosa significa. Fueron sistematizados los aspectos teóricos y metodológicos del trabajo de investigación, así como los contextuales de la muestra discursiva. A través de la lexicalización utilizada, se definió como cada emisor construyó su acepción de meritocracia para participar en el debate público. Cada acepción da cuenta de determinados aspectos así como procesos de cambio, se describirán actores responsables, así como imágenes que se organizan tanto del nosotros como de los otros. Esto último implica abordar los procesos de constitución ideológico de los grupos implicados.

La meritocracia: un problema teórico

Al indagar la naturaleza conceptual de “meritocracia”, es posible caer en cuenta lo difícil que puede ser delimitar el concepto.

El concepto “meritocracia” fue inicialmente acuñado por el investigador británico Michael Young (1915-2002) en su libro *The Rise of the Meritocracy* (*El aumento de la meritocracia*). Lo llamativo de este trabajo es que, más que una obra científica, era una sátira que advertía lo que podía suceder en la Gran Bretaña entre 1958 y una imaginaria revuelta final en contra de la meritocracia en el año de 2033. En un sentido positivo, Young planteaba que la meritocracia asignaba a las personas a sus trabajos según sus méritos. Lo

negativo para este importante miembro del Partido Laborista –de hecho, fue su secretario del Comité de política así como el responsable de delinear el manifiesto para las elecciones generales de 1945– es que llegaba a conformar una nueva clase social que no daba espacio para otros (Young, 2001).

La acepción original de meritocracia –esbozada por Young– plantea una igualdad que desigual, empobrece a los sectores más desfavorecidos de la sociedad y afianza el dominio de una elite de gobernante y tecnocrática. Como laborista, es decir político de izquierda, advierte sobre la lógica excluyente que subyace al término.

Michael Walzer (1935-...), un investigador estadounidense de Princeton, plantea el concepto desde una lectura comunitarista, cuya piedra angular es la igualdad compleja. El comunitarismo afirma un sujeto que sólo resulta comprensible en el marco de una eticidad determinada, enraizada en una historia, un mundo de valores, así como en una determinada narración en la que encuentra sentido. Está interesado en la posibilidad de construir un orden social donde no se de ni la desigualdad ni la dominación.

Para Walzer, la meritocracia corresponde a la justa distribución de los puestos de trabajo. Se convierte en un problema cuando afirma la inexistencia de leyes universales de justicia así como la imposibilidad de definir lo justo como algo anterior a una concepción definida de bien. En la comunidad política, se manifiesta interés en determinadas posiciones –a las que denomina “cargos”– y para la cual es necesario poseer un certificado académico. La idea es escoger a las personas adecuadas a través de un examen, mecanismo en el que se trata de dar igualdad de oportunidades entre los participantes. Ahora, el profesionalismo es un hecho político en tanto que implica el establecimiento de relaciones de poder. Por ello, frente a la imposibilidad de llevar adelante una igualdad simple sin tiranía, Walzer plantea la posibilidad de una igualdad compleja en la que predominio de los bienes no implica el predominio sobre las personas.

Todo cargo es un bien social y, como tal, tiene un criterio distributivo autónomo de modo que la jerarquía alcanzada en una esfera de la sociedad no puede traducirse en ventajas relativas en otras. El principio distributivo para el cargo es el mérito. Para Walzer, el gobierno del mérito es aquel que es ocupado por los individuos mejor calificados. Vale resaltar un detalle: Walzer diferencia entre merecimiento (importancia a los títulos y certificados de estudio) y calificación (además de la capacitación, toma en cuenta el rendimiento).

Al observar la meritocracia desde la perspectiva del mercado de trabajo, adquiere los rasgos de un tipo de cierre social –muy legitimado y muy

bien visto— sustentado en los títulos, méritos y credenciales otorgados por el sistema educativo. La idea central es la persistencia de desigualdades y jerarquías funcionalmente necesarias, cuya distribución se realiza de tal modo que se aprovechan de modo óptimo los recursos humanos de la sociedad. Así, el sistema meritocrático legitima la distribución desigual de poder, recursos y estatus de manera estratificada. Cada sujeto social se le atribuye una determinada posición para que cumpla determinados papeles en función de dos criterios: logro y mérito (Requena Santos, 1991: 24).

Alain Touraine —desde la lectura de la teoría accionalista— ubica a la meritocracia como parte importante de la discusión sobre la sociedad postindustrial o programada. De hecho, ésta corresponde a la imagen más difundida de la jerarquización como elemento social de distribución (Touraine, 1995:79).

Aunque el término meritocracia tenga origen en discusiones científicas e intelectuales, es posible encontrar su uso en el lenguaje cotidiano. En inglés, por ejemplo, el vocablo *meritocracy* da cuenta de un sistema de gobierno o control de aquellas personas con las mejores habilidades prácticas o intelectuales (Hornby y Ruse, 1994: 399). Una revisión del diccionario de la RAE (1992) permite, curiosamente, dar cuenta que no aparece registrado el vocablo “meritocracia”. Sin embargo, el diccionario de venezolanismos de Núñez y Pérez registra el vocablo como un sustantivo femenino de uso en el léxico propio del estilo periodístico. Precisamente, da cuenta de la actitud política por la cual se toman más en cuenta los méritos de los dirigentes que sus influencias (1998: 335).

Referencia a los aspectos metodológicos

En el presente trabajo se ha considerado una muestra de cuatro discursos que permitirán definir algunos puntos clave a partir de los cuales comprender la discusión. El día 23 de marzo de 2002, el periodista Wilmer Ferrer del diario *Panorama* de la ciudad de Maracaibo, publicó los puntos de vista de cuatro especialistas en torno a la “meritocracia”. De hecho, dice expresamente que esta noción fue el principal detonante del conflicto de Pdvsa (Ferrer, 2002).

Lo representativo de estos puntos de vista está en la calidad de los emisores. El primero es Luis Vielma, alto oficial del Ministerio de Energía de Venezuela.² El segundo es Francisco Mieres, economista, analista petrolero y exdirector de la petrolera estatal. El tercero es Juan Fernández, gerente de gestión y control financiero internacional de la Corporación, así como por-

tavoz de los ejecutivos de Pdvsa en rebeldía. Por último, Oscar Stopello, que aunque es presentado solamente como consultor, tiene la peculiaridad de ser alto directivo tanto de la Cámara Venezolana de Empresas Consultoras como de la Cámara Petrolera de Venezuela (asociación que agrupa a las empresas privadas venezolanas del sector).

La validez de las opiniones analizadas en el presente trabajo está fundamentada en la posición social de los emisores. Luis Vielma, es un representante del gobierno. Francisco Mieres, por otro lado, no solamente tiene en su haber ser experto petrolero y exdirector de la empresa, también lo unen al conflicto lazos políticos (participó en la elaboración del programa de gobierno de Hugo Chávez) y de amistad (con Gastón Parra Luzardo y Carlos Mendoza Potellá, con quienes estuvo en el Movimiento de Economistas Críticos en la década de los ochenta).

Una revisión del Cuadro 1 permite observar que -entre los cuatro emisores- es posible trazar dos ejes de diferenciación. Un eje de diferenciación horizontal en la que dos de ellos manifiestan simpatía hacia las medidas tomadas por el gobierno -Vielma y Mieres- mientras que los otros -Fernández y Stopello- declaran antipatía hacia las mismas. El segundo eje, de carácter vertical, los diferencia en términos a la ubicación interna o externa al sector petrolero -visto éste como Pdvsa y Ministerio de Energía y Minas-; mientras que Vielma y Fernández representan a los actores directamente involucrados, Mieres y Stopello -aunque puedan haber participado en éste- se encuentran en situación de exterioridad.

Las acepciones de meritocracia

En el Cuadro 2 es posible observar de manera desagregada y comparada la forma cómo cada uno de los sujetos explicita su percepción sobre determinados sentidos. Al respecto se han definido trece unidades de sentido: "Pdvsa",

Cuadro 1. Ámbitos de desempeño y posición política de los emisores

	Sector petrolero	Externos al sector petrolero
Simpatía a las medidas tomadas por el gobierno	Luis Vielma	Francisco Mieres
Antipatía a las medidas tomadas por el gobierno	Juan Fernández	Oscar Stopello

Cuadro 2. Expresiones utilizadas por los emisores considerados

Unidad de sentido	Luis Vielma	Francisco Mieres	Juan Fernández	Oscar Stopello
Pdvsa	La Empresa	-	Industria petrolera, la Industria, la Empresa	Empresa modelo en la aplicación de la meritocracia
Miembros de Pdvsa	Supervisor, trabajador, grupos de nómina mayor, ingeniero, grupo(s), "High Flyer", gerente, nueva junta directiva	Gerente=meritócratas, trabajadores	Empleado, gerente, ejecutivos, asesores	Nomina menor, nómina mayor, nómina ejecutiva, gerentes, junta directiva, individuos que vienen de la industria, ejecutivos, asesores
Meritocracia	Potencial de carrera decidido, (No) objetiva, Intervenido por la política y el factor amistad	Selección de personal aplicando criterios de fidelidad a las transnacionales	Sistema de calificación y evaluación en función de su potencial, medición	Concepto antiguo; tomar en consideración la formación, el desarrollo, la capacitación de las personas dentro de las personas para ir ascendiendo, delegando o asumiendo
Trayectoria laboral	Carrera	-	-	Desarrollo personal y profesional, carrera de por vida
Sujeto Decisorio	Supervisor, Gerente	Los meritócratas, los Caballos de Troya en PDVSA	-	-
Partidarios de la meritocracia	Personas que han recibido incrementos de grupos que no hay manera de explicarse por qué los han recibido, los señores disidentes, quienes hoy defienden la meritocracia [y] la violaron antes	Manuel Antonio Matos "Primer meritócrata", Gerencia que venían de las transnacionales, Caballo de Troya de las multinacionales dentro de PDVSA, mafia endogámica, gerentes, Luis Giusti	Nosotros	-
Beneficiarios de la meritocracia	Aquellos que tienen afinidad personal o política con los gerentes	Potencias capitalistas, transnacionales, multinacionales	El empleado con rendimiento	-
Beneficios de la meritocracia	Incremento de grupos	Cultivo de estos valores, insistiendo en el nivel de homologación que ellos definen, autoridad y poder para manejar parcelas, ascender, mejores sueldos	Desarrollo profesional y personal, carrera de por vida	Elimina los excesos del toque subjetivo de las evaluaciones para los ascensos y promociones
Víctimas de la meritocracia	Personas que, por no identificarse con el supervisor o con la política de la empresa no reciben grupos	Argenis Rodríguez [tenía en su oficina un retrato del Che], Félix Rodríguez [estudió en Rusia], vienen de la CVP	-	-

Continuación Cuadro 2

Unidad de sentido	Luis Vielma	Francisco Mieres	Juan Fernández	Oscar Stopello
Castigos de la meritocracia	No recibir grupos	No los toman en cuenta para promoverlos, ignorarlos, no ascenderlos como merecían, jubilaciones tempranas, maltratarlos en las evaluaciones meritocráticas, frenar	–	–
Discusión sobre la meritocracia	Discusión a lo interno, excusa [que utiliza a] esta junta directiva para generar esta diatriba, en esta lucha hay intereses, lucha netamente política	Los meritócratas defienden su autoridad y el poder para manejar parcelas en las que desde hace tiempo se vienen desempeñando	Defensa frente a la politización	Problema
Lo cuestionable de la SITUACIÓN	La meritocracia basada en los principios del “High Flyer” [bemoles de la meritocracia]	La meritocracia	Politización, planteamientos políticos, violación de la meritocracia, manejo de las cosas desde un punto de vista político	Rompimiento de la regla meritocrática, promociones con un enorme tramo en el escalafón, matiz político notorio, hacer designaciones, descabezar gerentes
“High Flyer”	Personas muy destacadas, fortaleza técnica, profesionales	–	–	–

“miembros de Pdvsa”, “meritocracia”, “la trayectoria laboral”, “el *High Flyer*”, “el sujeto decisorio en la meritocracia”, “los beneficiarios de la meritocracia”, “los beneficios de la meritocracia”, “las víctimas de la meritocracia”, “los castigos de la meritocracia”, “los partidarios de la meritocracia”, “la discusión sobre la meritocracia”, y “lo cuestionable de la situación”. El propósito de esta parte del trabajo es analizar las formas de lexicalización como los hablantes hacen referencia a unas determinadas unidades de sentido.

¿Qué es Pdvsa para los emisores analizados?. Vielma la denomina solamente como “la Empresa”. Fernández adicionalmente la define como industria e industria petrolera. Stopello la califica específicamente como un modelo en la aplicación de la meritocracia, mientras que Mieres no lo hace de ninguna manera. En lo referente a la forma de denominar a los miembros de Pdvsa Vielma, Stopello y Fernández coinciden en hacer referencia a ellos en función

de sus cargos o adscripción al nivel de las nóminas. Sólo Mieres plantea dos grandes grupos: por un lado los gerentes a los que iguala como meritócratas; por el otro, los trabajadores. Ambos tienen naturaleza contrapuesta y obtienen beneficios totalmente diferentes.

Con respecto a la definición de meritocracia, hay coincidencia entre los emisores que tienen antipatía a las medidas tomadas por el gobierno. Fernández y Stopello la asumen como ligado a la calificación, el primero por el lado de la calificación y la evaluación mientras que el segundo en lo referente al ascenso y la asunción de responsabilidades. Entre los partidarios de la medida, sin embargo, no hay coincidencia en la lectura. Vielma, la ve como un sistema que define el potencial de carrera decidido pero que, por ser objetivo, está intervenida por la política y el factor de amistad. Mieres, por otro lado, afirma que es la selección de personal aplicando criterios de fidelidad hacia las empresas transnacionales.

Ahora bien, si la meritocracia tiene que ver con la trayectoria laboral se hace necesario ver cómo ellos la denominan. Mieres y Fernández no hacen ninguna alusión a ella. Vielma la denomina carrera sin dar mayor explicación mientras que Stopello la ve como un desarrollo personal y profesional de por vida.

Una lectura de cómo se lleva adelante meritocráticamente esta trayectoria laboral, indica que Vielma y Mieres la critican como interesada mientras que Fernández y Stopello la consideran un sistema adecuado de evaluación. Al momento de hacer referencia de los sujetos decisivos, Vielma de una manera muy aséptica indica que son los supervisores y gerentes mientras que Mieres es más incisivo al indicar que son los meritócratas los “caballos de Troya” que tienen las empresas transnacionales en Pdvsa.

Cuando se especifica quiénes son los partidarios internos de la meritocracia en Pdvsa Fernández es preciso: «nosotros», los gerentes. Vielma también delimita al interior de la empresa, sólo que son aquellos que han recibido incrementos de grupo que no pueden explicar y que hoy son disidentes de la política llevada adelante.

Mieres lleva la discusión al exterior de la organización. En primer lugar, iguala a los meritócratas con Manuel Antonio Matos, luego indica que es aquella gerencia que venía de las transnacionales y que hoy son su caballo de Troya en la organización, además la llama mafia endogámica y la asocia con un nombre: Luis Giusti, el expresidente de la empresa.³

¿Quiénes son los beneficiarios y qué beneficios tienen con la meritocracia?. Vielma indica que hay quienes reciben incremento de grupo en tanto

que tienen afinidad (personal o política) con los gerentes, es decir, el sujeto decisorio. Para Mieres, los beneficiarios son las potencias capitalistas y las empresas transnacionales y multinacionales en tanto que acceden a controlar la empresa a través de caballos de Troya, a quienes recompensan con poder para manejar parcelas, ascensos y mejores sueldos. Fernández resalta que, con este sistema, quién gana es el empleado con rendimiento en tanto que accede a un desarrollo profesional y personal de por vida. Stopello no señala quien es el beneficiario, pero indica un beneficio impersonal: elimina los excesos subjetivos de las evaluaciones para los ascensos y promociones. Esto podría llevar a pensar que la beneficiaria tácita sería la Empresa.

Pero todo sistema tiene sus víctimas, entendidas éstas como aquellas personas que no llegan a disfrutar de sus beneficios. Fernández y Stopello (es decir, el lado que la ven con buenos ojos) no plantean víctimas. Vielma indica que son aquellos que no reciben grupos en tanto que no se identifican con el supervisor o con la política de la Empresa. Mieres señala dos personas que comparten, además de poseer una aparente política de izquierda (uno tiene un retrato del Che Guevara y el otro estudió en Rusia), además, al momento de la nacionalización estaban adscritos a la CVP. Ni Fernández ni Stopello indican que la meritocracia castigue –es comprensible en tanto que para ellos es un sistema de premio al rendimiento–. Sólo los críticos consideran que los no-aprobados por el sistema son castigados, sea por no recibir grupos (Vielma), o sea a través de la exclusión (Mieres).

Cuando cabe evaluar la discusión sobre la meritocracia hay diversas posiciones al respecto. Vielma considera que es una discusión necesaria que ha debido realizarse al interior de la Empresa, pero que se ha hecho pública en tanto que hay intereses políticos de por medio. Mieres, manteniendo sus tesis, cree que el debate no es más que una defensa de espacios de autoridad y poder por parte de los meritócratas (es decir, defensa del nicho). Fernández cree que es la defensa de la organización frente a la politización, asumiendo un papel tecnocrático. Finalmente, Stopello –sin dejar de considerar que se hubiesen dado casos poco meritocráticos– cree que el gobierno lo que ha hecho es agudizar el problema.

La lectura sobre lo criticable de la situación del debate planteado, lleva a enfocar diferentes aspectos. Vielma pone en duda la meritocracia basada en los principios del *High Flyer*, es decir, personas muy destacadas con gran fortaleza técnica y profesional; es decir, cree que esta forma meritocrática deja espacio para la discrecionalidad basada en identificación con los quienes deciden. Fernández y Stopello no cuestionan a la meritocracia, sino a la

politización o al rompimiento de sus reglas. Mieres, en este aspecto es más contundente: el problema es la meritocracia misma.

La situación y los cambios de la discusión meritocrática

Para Vielma, los criterios utilizados para la aplicación de la meritocracia en Pdvsa son cuestionables. La intromisión política y de amistad han hecho que haya ciertas personas que han evadido la secuencia de carrera “brincando” a otros con más mérito. Es la crítica al sentido del *High Flyer*. Para él, este es proceso que tiene un causante —el supervisor o gerente— el cual degrada a la empresa.

Francisco Mieres es más amplio en sus críticas en tanto que las ubica como parte de un proceso histórico. La discusión sobre la meritocracia forma parte de un proceso iniciado por Manuel Antonio Matos, “el primer meritócrata”. Así como Matos representaba los intereses de las empresas transnacionales y apoyaba la intromisión extranjera a principios del siglo XX, los meritócratas hoy también lo hacen. De hecho, como son parte de una gerencia que viene de las transnacionales anteriores a la nacionalización petrolera, son un “Caballo de Troya” al interior de Pdvsa. Ellos son responsables directos de la degradación de la empresa y de aquellos gerentes que —al provenir de la CVP— no están de acuerdo con tal espíritu transnacional. Sin embargo, el responsable último de los procesos de cambio son las transnacionales: los meritócratas sólo son instrumentos de intromisión.

Juan Fernández expone a la meritocracia como un hecho positivo, a pesar de sus errores. Enfatiza que tanto sus logros y como sus errores forman parte de la naturaleza propia de la misma. Es conveniente observar que el “sistema” —de hecho, así lo llama— funciona a pesar de todo. A pesar que deja entrever que hay una violación a la misma, sólo la llama politización. Pareciera ser una asignación de responsabilidad al gobierno por la politización, pero no llega a plantearla. Sin embargo, plantea al Gral. Guaicaipuro Lameda como un causante clave de procesos de mejoramiento al tratar de reestablecer la normativa durante su período como presidente de la empresa.

Stopello también expone a la meritocracia como un estado positivo, de hecho, indica que Pdvsa es una empresa modelo en su aplicación. Esto permite comprender porqué la politización es una forma de intromisión en este estado. El Ejecutivo, aunque tiene la potestad jurídica para hacer designaciones, corre el riesgo “descabezar gerentes”, lo que implica una responsabilidad en la degradación de la empresa.

De este modo, cada uno de los autores reivindican determinadas situaciones –considerándolas positiva o negativamente- así como procesos de cambio, de mejoramiento o degradación, con responsables o no. Tal topografía de opiniones puede ser visto en el Cuadro 3.

Cuadro 3. Mapa de situaciones y procesos de cambio descritos por los emisores

Emisor	Situación		Evolución		Causante directo		Causante indirecto	
	Positiva	Negativa	Mejora.	Degra.	Mejora.	Degra.	Mejora.	Degra.
Vielma	-	Meritocracia	-	-	-	Meritócratas	-	-
Mieres	-	Meritocracia	-	-	-	Meritócratas	-	Transnacionales
Fernández	-	-	Meritocracia-	G.Lameda	-	-	-	-
Stopello	Meritocracia	-	-	-	Gerentes	Ejecutivo	-	-

Los participantes de las acciones expuestas en el debate

En el debate, cada emisor reseña determinadas acciones. En el presente acápite será precisada cada una de estas acciones, del mismo modo como serán descritos los elementos que la componen.

En el caso de Luis Vielma, el sujeto fundamental de acción es el supervisor. Él determina el potencial de carrera, la puede acelerar o no, otorga beneficios o no, defiende los criterios vigentes de la meritocracia e, incluso, puede violarla. La causa que lo moviliza a actuar es la afinidad personal o política para el logro de sus intereses. Como medio para cada una de sus acciones utiliza los mismos criterios meritocráticos, sea para beneficiar a determinadas personas o a sí mismo. No indica obstáculos y oportunidades, tampoco colaboradores. Lo que si parece entrever es una especie de nosotros que no aparece explícitamente que podría ser opositor a sus acciones. Vale decir que él representa al gobierno.

Por otro lado, Francisco Mieres plantea dos actores fundamentales. Las transnacionales intervienen para asegurar su propio beneficio utilizando como instrumento a la meritocracia. Por otro lado, quienes defienden la meritocracia la utilizan para frenar o ascender ciertas personas así como defender su autoridad y poder. Sin embargo, las acciones realizadas por ambos actores tienen un mismo beneficiario: las empresas transnacionales.

Con respecto a las acciones, Fernández es parco. Es importante recordar que el sistema meritocrático es un proceso evolutivo positivo sin causante. Sólo reseña que Guaicaipuro Lameda trató de restablecer toda la base meritocrática.

Finalmente, para Stopello el gran actor es el Ejecutivo pero en un sentido esencialmente negativo. Éste actor rompe la regla meritocrática, promociona y brinca escalones, hace designaciones y descabeza gerentes. Utiliza a ley con un matiz político para beneficiar a los promocionados. El gran oponente de las acciones del Ejecutivo es Pdvsa en tanto que ella es una empresa meritocrática.

Conclusiones

Sobre la base de todo lo anterior, es posible afirmar que cada uno de los emisores analizados representa una determinada posición ante el fenómeno meritocrático. Por ello, no existe una sola definición de meritocracia.

La definición sobre el mérito está condicionada sobre los intereses particulares de cada uno de los emisores. Fernández, como representante de los cuadros gerenciales en rebelión, justifica la meritocracia como respeto a la lógica endogámica del mérito. Stopello, que es asesor y consultor, también justifica la meritocracia. Ahora bien, Vielma no critica a la meritocracia en sí sino a la forma como ésta ha sido llevada en Pdvsa; al indicar que es una lucha política justificaría la intervención del Ministerio, ya que ésta es una organización netamente política. Mieres, como sujeto con posiciones –según como sean vistas– críticas o radicales, descarta la meritocracia y a los meritócratas. Incluso, al cuestionar la lógica endogámica –a la que califica como mafiosa– plantea como ésta representa sólo los intereses de un grupo.

Cada visión sobre la meritocracia defiende determinadas parcelas de poder. Así, la posibilidad de diálogo al respecto pierde viabilidad en tanto que no se está hablando de la misma cosa. Mejor dicho, más que un diálogo lo que hay es confrontación.

Notas

- * El presente artículo forma parte del proyecto de investigación “Gente del Petróleo”, adscrito en el Centro de Estudios Sociológicos y Antropológicos, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, La Universidad del Zulia.

- 1 Según cifras aportadas por el Ministerio de Finanzas de Venezuela, la participación de los aportes de Pdvsa en el gasto público nacional fueron de 33,64% en 1999, 45,99% en 2000, 37,6% en 2001 y 43,93% en 2002. Esto implica que –en promedio– cuatro de cada diez bolívares que maneja el Gobierno venezolano son de origen petrolero.
- 2 Con respecto a esta persona vale realizar algunas aclaratorias. En la página analizada aparece Luis Vielma como representante del Ministerio de Energía y Minas, defensor de la política gubernamental y crítico de la meritocracia. Durante el conflicto, apareció la figura de Luis Vielma como gerente rebelde, coordinador de planificación corporativa, director gerente de producción de Pdvsa, así como director para América Latina de la Society of Petroleum Engineers. Se intentó descartar alguna confusión o error, pero no se pudo encontrar evidencia de ello. Valga la aclaratoria al respecto.
- 3 El hecho que compare a los meritócratas con Manuel Antonio Matos (1847-1929) no es gratuito, pero sólo tiene sentido si se observa el rol de este último en la historia de Venezuela. Exitoso hombre de empresa y protagonista fundamental del establecimiento de la banca privada en la Venezuela del siglo XIX, confrontó al presidente Cipriano Castro. Con el auxilio financiero de empresas extranjeras y apoyo militar de diversos caudillos desplazados del poder, dirigió en 1902 una insurrección que ha sido conocida como la “Revolución Libertadora”. Ésta terminó complicándose con un bloqueo naval por parte de las potencias extranjeras interesadas en el cobro de deudas y reparaciones económicas. Tanto una como la otra no lograron derrocar a Castro, quien –para muchos– terminó convertido en un defensor de la unidad nacional contra la agresión extranjera. Luis Giusti, presidente de Pdvsa hasta 1999, siempre fue visto por la izquierda venezolana como un representante local de los intereses transnacionales.

Referencias bibliográficas

- Ferrer, Wilmer. 2002. “Meritocracia, un principio para quién”. *Panorama*. Maracaibo, Lunes 25 de marzo. pág. 12-2.
- Granell, Elena; Garaway, David y Malpica, Claudia. 1998. *Éxito gerencial y cultura. Retos y oportunidades en Venezuela*. Caracas: Ediciones IESA.
- Hofstede, Geert. 1999. *Culturas y organizaciones. El software mental. La cooperación internacional y su importancia para la supervivencia*. Madrid: Alianza Editorial.
- Hornby, A.S. y Ruse, Christina. 1994. *Oxford Student's Dictionary of Current English*. Oxford: Oxford University Press.

- Núñez, Rocío y Pérez, Francisco Javier. 1998. *Diccionario del habla actual de Venezuela. Venezolanismos, voces indígenas y nuevas acepciones*. Caracas: Universidad Católica Andrés Bello.
- Producto. 2002. "La rebelión de gerentes en Pdvsa". *Producto*. Año 18, No. 223; Caracas: Grupo Editorial Producto.
- RAE [Real Academia Española]. 1992. *Diccionario de la Lengua Española*. Madrid: Editorial Espasa-Calpe.
- Requena Santos, Félix. 1991. *Redes sociales y mercado de trabajo. Elementos para una teoría del capital relacional*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Touraine, Alain. 1995. *Producción de la sociedad*. México: Instituto de Investigaciones Sociales-Universidad Nacional Autónoma de México-Instituto Francés de América Latina-Embajada de Francia.
- Young, Michael. 2001. "Down with meritocracy". <<http://www.guardian.co.uk/Print/0,3858,4212727,00.html>>. Consultado: 15/05/2002.