

PALABRAS CLAUSTRO PLENO 2019

Lorena Yáñez Peretti

Presidenta Sindicato Alberto Hurtado Cruchaga

Cuando participamos en el Claustro Pleno del año pasado nuestro discurso se centró en los tremendos aportes y beneficios de la participación de los trabajadores dentro de las organizaciones. Para ilustrarlo, compartimos la significativa experiencia de Stora Enzo, la corporación más antigua del mundo con más de 7 siglos de actividad y relatamos cómo logró reestructurarse luego de una profunda crisis con la participación comprometida de sus trabajadores, enfrentando los cambios que requería para seguir desarrollándose competitivamente en el mercado.

Finalizamos nuestra presentación del 2018 señalando la esperanza que en nuestra universidad no tuvieran que pasar 7 siglos para implementar la participación de los trabajadores.

Pues bien, en este Claustro 2019 queremos insistir en la temática de la participación, pero nos gustaría desarrollar el concepto a través de dos preguntas muy importantes: el por qué y el para qué de la participación.

No es posible avanzar en estas preguntas sin establecer antes una definición de Comunidad. Haciendo una síntesis de los conceptos de varios autores, podemos decir que comunidad es un conjunto de personas vinculadas por características o intereses comunes, estos pueden ser el idioma, las costumbres, valores, objetivos, tareas, cosmovisiones, lugar geográfico, nivel social, roles, etc. Lo característico de la comunidad es que tiene una identidad común que la hace diferente de otros grupos o comunidades, y que esta identidad es socializada y compartida por sus integrantes. Nosotros somos una comunidad de académicos

y trabajadores, con más de 1.300 personas vinculadas con un interés común que está señalado en la misión de la PUCV: “la formación de graduados y profesionales con vocación de servicio a la sociedad, en el marco valórico del Magisterio de la Iglesia”.

La Universidad cuenta con un Plan de Desarrollo Estratégico orientado por su misión y visión. Las unidades académicas y departamentos han elaborado sus respectivos Planes de Concordancia, que contienen líneas de acción y un plan de trabajo del que todos y todas somos parte. Y aquí me surgen las preguntas “por qué” y “para qué” de la participación.

Si el plan de desarrollo estratégico es lo que le da la identidad a esta comunidad de la PUCV, si establece visiones, valores, objetivos, tareas, que es lo que define lo característico de nuestra universidad, es necesario que también sea debidamente compartido y socializado por todos sus integrantes.

Y es que de nada sirve todo el esfuerzo de desarrollar un plan estratégico si no se socializa como es debido a todos/as los integrantes de la comunidad, porque esto le da sentido e identidad al trabajo que se desarrolla.

Y entonces les pregunto a ustedes: considerando nuestra identidad institucional, nuestra razón de ser, plasmada en este plan estratégico ¿conocen las trabajadoras y trabajadores de sus equipos de trabajo el “por qué” y “para qué” de lo que hacen? ¿saben cuán importante es? ¿conocen la contribución de su trabajo en los respectivos planes de concordancia?

Nuestra directiva, siendo consecuente y consciente de que hay que ocuparse y no solo preocuparse de los temas importantes, definió como parte relevante de su plan de trabajo reunirse con decanos, decanas, directoras y directores de las distintas unidades académicas, dando así el primer paso al inicio de una

participación verdadera, haciendo cumplir las declaraciones de intenciones y los discursos en los que hablamos de “Hacer Comunidad”.

Es así como, desde el segundo semestre 2018 nos hemos estado reuniendo con casi la totalidad de los decanos y directores de unidades académicas, hablamos de 8 de un total de 9 decanatos (89%) y 29 de 36 unidades académicas y carreras, lo que alcanza al 81%. Aún está pendiente continuar este trabajo con las direcciones administrativas.

En estos espacios de conversación nos vinculamos y planteamos la necesidad de la participación de cada uno de los integrantes de la comunidad PUCV, de lo importante que es entender que todos somos parte de ella sin excepción alguna y de lo vital que resulta entender el porqué y el para qué de lo que hacemos.

Las conversaciones que desarrollamos fueron honestas, abiertas, en un clima de confianza, y nos permitió darnos cuenta (porque así nos lo reconocieron) que en algunos casos las trabajadoras y trabajadores no conocen bien el Plan de Desarrollo Estratégico Institucional ni los planes de concordancia de sus unidades o departamentos, por tanto, tampoco saben cuán importante es lo que hacen, por qué y para qué lo hacen.

Si queremos avanzar y enfrentar los desafíos que la Universidad tiene hoy en día, tenemos que cambiar esto, y tal como ya lo hemos dicho a decanos, directores y a nuestro rector, la universidad no lo hará por sí sola, ni los profesores por su cuenta, ni los trabajadores solos, debemos hacerlo como un frente común, porque esta comunidad la hacemos todos y todas, con diferentes tareas, pero con un mismo objetivo, formar personas con vocación de servicio a la sociedad.

Podrá parecer que mis palabras son de sentido común, y en verdad lo son ¿es que acaso no navega mejor el barco si toda la tripulación conoce el rumbo y las

aguas por las que surcarán el viaje? ¿acaso no estarán mejor predispuesta la tripulación si no hay sorpresas en el viaje porque todo el itinerario fue adecuadamente comunicado? ¿qué es mejor, navegar en la ignorancia o con conocimiento?

Hay una anécdota maravillosa que muy bien refleja todo esto, no sé si será cierta, pero es citada recurrentemente en portales de negocios, psicología organizacional y de coach: cuenta la leyenda que cuando John F. Kennedy era Presidente de los Estados Unidos, en una de sus tantas visitas a las oficinas de la NASA en el año 61 se topó con uno de los empleados de limpieza quien se encontraba trapeando los pasillos. Kennedy se detuvo y conversó un momento con él, lo saludó con un apretón de manos y le preguntó: “¿Y usted qué hace aquí en la NASA?” El trabajador orgulloso le respondió: “¡estoy ayudando a poner a un hombre en la luna, Señor!”. Esa es una respuesta de alguien que sabe por qué y para qué hace su trabajo y los trabajadores llegan a ese nivel de compromiso sólo si tienen la oportunidad de participar y de ser involucrados en los procesos por sus jefaturas.

Así pues, el llamado de hoy es simple: que cada uno de las directoras, directores y jefaturas en general, involucren a sus equipos de trabajo, profesionales, administrativos, secretarias y auxiliares, para que sepan cuán importante es lo que hacen, cuál es el sentido de su trabajo, para que de esta forma se identifiquen con la misión y visión de la comunidad que compone esta universidad ¿Hace cuánto tiempo que no se reúnen con sus equipos de trabajo con esta finalidad? Ocupémonos de que esta sea una práctica habitual.

Que nuestros trabajadoras y trabajadores puedan responder el porqué y el para qué de su trabajo no es otra cosa que responder también qué es Ser PUCV, pero no como una definición abstracta o un cliché de campaña promocional, es darle sentido al trabajo en el contexto de nuestra comunidad.

Finalizo haciendo referencia a lo que el señor rector nos ha comunicado hoy, en relación a la decisión de la Comisión de Participación y Democracia, de hacer partícipe a la comunidad toda para presentar sus propuestas en este tema. Como Sindicato valoramos esta decisión y nos sumaremos a las instancias de participación.

Muchas Gracias.

Valparaíso, 9 de agosto de 2019.