

PONENCIA

Título: UNIVERSIDAD Y POLITICAS PÚBLICAS: MEJORA DE PROCESOS ADMINISTRATIVO-TECNICO DE PROYECTOS DE INFRAESTRUCTURA PÚBLICA DESDE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL TERRITORIAL

Autor(es): Andrea Valdebenito Bustamante
Claudia Vicencio Vega
Oscar Videla Castro

Filiación: PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE VALPARAISO, CHILE
Palabras Clave: VINCULACIÓN PÚBLICO PRIVADO, RESPONSABILIDAD SOCIAL TERRITORIAL, PROSOCIOALIDAD, RECURSOS HUMANOS

Resumen:

No cabe duda que, “La principal responsabilidad de la universidad queda recogida en su proyecto universitario de formación integral, investigación de excelencia y compromiso con la sociedad” (C. De la Cruz y P.Sasia, 2006:3); al respecto, uno de los compromisos actuales de las Universidades, en el ámbito de Responsabilidad Social Territorial es, precisamente, contribuir a la resolución de los problemas y demandas de la sociedad aportando desde el desarrollo del conocimiento de las disciplinas que cultivan, con una clara intención de modificar la realidad en vista a su desarrollo y sostenibilidad (ORSALC, 2016).

En este contexto, un grupo de académicos de la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso que cultivan la disciplina de Ingeniería en Construcción, integran la comisión “Fortalecimiento del Recurso Humano”, en el marco del Convenio Público-Privado, entre la Subsecretaría de Desarrollo Regional y la Cámara Chilena de la Construcción Regional, con miras a realizar un diagnóstico de los procesos administrativos y técnicos de Proyectos de Infraestructura Pública.

El presente estudio explora la forma en que la Universidad participa en el logro de un trabajo colaborativo entre los actores, públicos y privados, a partir de una estrategia basada en la prosocialidad, que privilegia el ejercicio de la responsabilidad social, hacia la consecución de un bien común, cuya afectación recíproca que afecta las interrelaciones

Los resultados se generan desde los testimonios de los participantes del proceso y dan cuenta de la forma en que la institución facilita la interacción entre los actores, en especial en la emergencia de conflictos.

I. Introducción:

La Escuela de Ingeniería en Construcción realiza actividades de vinculación con el medio hace más de tres décadas, desarrollando proyectos y realizando asesorías en la industria de la construcción. En ese contexto participa de las actividades de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC), Asociación Gremial que reúne como socias a las empresas vinculadas a la construcción.

En diciembre del año 2015 la CChC celebra un convenio inédito con un organismo del Estado de Chile, la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, con el objetivo de colaborar en el diseño conjunto de programas y/o proyectos con miras a profundizar el proceso de descentralización, realizando propuestas tendientes a mejorar los mecanismos de inversión pública regional. Lo anterior, se materializa mediante la implementación de una mesa nacional, que establece los lineamientos del trabajo a realizarse en las mesas regionales de Coquimbo, Valparaíso, Los Ríos, Los Lagos y Aysén, además de Seminarios en las 15 regiones del país.

El primer consenso público – privado fue el trabajar focalizados en cuatro temáticas:

- Fortalecimiento del recurso humano
- Gestión eficiente de contratos de inversión pública
- Mejoramiento de la cartera de iniciativas de inversión
- Responsabilidad social empresarial y mitigación de externalidades negativas en los procesos de inversión pública

La Escuela de Ingeniería en Construcción es invitada a formar parte del Comité del Fortalecimiento de Recurso Humano, representando a la CChC, dada su experiencia y vinculación con la industria y el desarrollo en programa de educación continua. Durante el año 2016 la Universidad tiene una participación activa y fundamental en las reuniones mensuales de la Mesa Regional de la V Región, conformada por funcionarios públicos, profesionales representantes de todos los ministerios y secretarías regionales involucrados en el desarrollo de proyectos de inversión pública, teniendo las siguientes tareas:

- Diagnóstico del Recurso Humano (que se necesita acotado)
- Fortalecimiento del Capital Humano para gestión de inversiones
- Transferencia de competencias en Infraestructura y Transporte, Desarrollo Social, Fomento e Industrias y Áreas Metropolitanas

El estudio presente explora la forma en que la Universidad participa en el logro de un trabajo colaborativo entre los actores, públicos y privados, a partir de una estrategia basada en la prosocialidad, permitiendo que la Universidad se posicione con un actuar que privilegia el ejercicio de la responsabilidad social.

II. Contexto:

La investigación se desarrolla en el marco del Convenio entre la Cámara Chilena de la Construcción con la Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo, que es un organismo del Estado de Chile. El objetivo del Convenio es colaborar en el diseño conjunto de programas y/o proyectos con miras a profundizar el proceso de descentralización, realizando propuestas tendientes a mejorar los mecanismos de inversión pública regional.

La Cámara Chilena de la Construcción (CChC) es una asociación gremial cuyo objetivo primordial es promover el desarrollo y fomento de la actividad de la construcción, como una palanca fundamental para el desarrollo del país en el contexto de una economía social de mercado basada en la iniciativa privada. La CChC, a través de sus empresas socias, busca apoyar el bienestar de los chilenos, especialmente el de los trabajadores de la construcción y sus familias, a través de su Red Social, con un conjunto de entidades

enfocadas a desarrollar iniciativas de acción social, que se implementan por medio del aporte de los socios y al aporte patrimonial de la Cámara.

Por lo tanto, la Subsecretaría de desarrollo regional y administrativo (SUBDERE) tiene como misión el Impulsar y conducir las reformas institucionales en materia de descentralización, que contribuyan a una efectiva transferencia de poder político, económico y administrativo a los gobiernos regionales y a los municipios.

Uno de los temas abordados por el convenio se materializa con la formación del comité de “fortalecimiento del recurso humano”, conformado por representantes de:

- Gobierno Regional (GORE) V Región.
- Subsecretaría de Desarrollo Regional y Administrativo
- Ministerio de Desarrollo Social
- Ministerio de Obras Públicas
- Ministerio de Vivienda y Urbanismo
- Ministerio de Transporte y Telecomunicaciones
- Ministerio de Bienes Nacionales
- Otros organismos públicos regionales
- Cámara Chilena de la Construcción
- Fuerzas de Orden y Seguridad Pública
- Contraloría General de la República
- Otros.

El Comité de Fortalecimiento del Recurso Humano se forma en el mes de abril de 2016, siendo su primera sesión el 24 de mayo del mismo año. Las sesiones se desarrollan a partir de ese día, una vez por mes en sala de reunión del Gobierno Regional de la V Región. Además, se realizan reuniones internas en la Cámara Chilena de la Construcción, con los demás representantes en las otras tres temáticas, todos ellos pertenecientes a empresas contratistas privadas, con el objetivo de observar y analizar los avances.

III. Marco teórico- referencial:

No cabe duda que, “La principal responsabilidad de la universidad queda recogida en su proyecto universitario de formación integral, investigación de excelencia y compromiso con la sociedad” (C. De la Cruz y P.Sasia, 2006:3); al respecto, uno de los compromisos actuales de las Universidades, en el ámbito de Responsabilidad Social Territorial es, precisamente, contribuir a la resolución de los problemas y demandas de la sociedad aportando desde el desarrollo del conocimiento de las disciplinas que cultivan, con una clara intención de co-transformar la realidad propia y del territorio donde actúa, en vista a su desarrollo y sostenibilidad (ORSALC, 2016).

El foco de atención, que fundamenta la investigación, es precisamente, uno de los caminos de la responsabilidad social, referido al desarrollo de la prosocialidad en las personas que participan del proyecto.

Definimos las acciones prosociales, desde la perspectiva de Roche (1991), como,

... aquellos comportamientos que, sin la búsqueda de recompensas materiales, favorecen; a) a otras personas o grupos, según el criterio de éstos, b) a metas sociales objetivamente positivas; y que aumentan la

probabilidad de generar una reciprocidad positiva de calidad en las relaciones interpersonales o sociales consecuentes, mejorando la identidad, creatividad e iniciativa de los individuos o grupos implicados (http://www.prosocialidad.org/castellano/pro_ques.html).

Según el Laboratorio de Investigación Prosocial Aplicada, de la Facultad de Psicología de la Universidad Autónoma de Barcelona (LIPA, 2010), la prosocialidad en su definición operacional, se relaciona con los siguientes tipos de acciones:



Figura 1 Comportamientos prosociales (Elaboración propia a partir de Roche, 1991)

En el detalle desarrollado por Roche (1991), cada comportamiento refiere a las siguientes acciones:

1) AYUDA FÍSICA:

Conducta no verbal que procura asistencia a otras personas para cumplir un determinado objetivo, y que cuenta con la aprobación de las mismas.

2) SERVICIO FÍSICO:

Conducta que elimina la necesidad a los receptores de la acción de intervenir físicamente en el cumplimiento de una tarea o cometido, y que concluye con la aprobación o satisfacción de éstos.

3) DAR Y COMPARTIR:

Entregar objetos, alimentos o posesiones a otros perdiendo su propiedad o uso.

4) AYUDA VERBAL:

Explicación o instrucción verbal o compartir ideas o experiencias vitales, que son útiles y deseables para otras personas o grupos en la consecución de un objetivo.

5) CONSUELO VERBAL:

Expresiones verbales para reducir tristeza de personas apenadas o en apuros y aumentar su ánimo.

6) CONFIRMACIÓN Y VALORIZACIÓN POSITIVA DEL OTRO:

Expresiones verbales para confirmar el valor de otras personas o aumentar la autoestima de las mismas, incluso ante terceros. (Interpretar positivamente conductas de otros, disculpar, interceder, mediante palabras de simpatía, alabanza o elogio).

7) ESCUCHA PROFUNDA:

Conductas metaverbales y actitudes de atención que expresan acogida paciente pero activamente orientada a los contenidos expresados por el interlocutor en una conversación.

8) EMPATIA:

Conductas verbales que, partiendo de un vaciado voluntario de contenidos propios, expresan comprensión cognitiva de los pensamientos del interlocutor o emoción de estar experimentando sentimientos similares a los de éste.

9) SOLIDARIDAD:

Conductas físicas o verbales que expresan aceptación voluntaria de compartir las consecuencias, especialmente penosas, de la condición, estatus, situación o fortuna desgraciadas de otras personas, grupos o países.

10) PRESENCIA POSITIVA Y UNIDAD:

Presencia personal que expresa actitudes de proximidad psicológica, atención, escucha profunda, empatía, disponibilidad para el servicio, la ayuda y la solidaridad para con otras personas y que contribuye al clima psicológico de bienestar, paz, concordia, reciprocidad y unidad en un grupo o reunión de dos o más personas.

Al analizar cada uno de estos comportamientos, podemos afirmar que la prosocialidad supera al voluntariado y no radica en acciones asistencialistas; al contrario, es enemiga de precarizar al otro como necesitado. Desde estas acciones, permite situarnos en una relación horizontal, donde mirar al otro es un acto en igualdad de dignidad, y por lo tanto de reconocimiento a la persona que ejecuta la acción.

La prosocialidad permite la conformación de un tejido social capaz de generar interrelaciones saludables, que se corresponden con una cultura del cuidado,

... favoreciendo la convivencia armónica en comunidad, sin vulnerar las identidades particulares de cada persona. En suma, no se trata de estandarizar conductas o de uniformar prácticas sociales sino justamente, de acoger la diversidad en un marco de respeto y con una mirada constructiva de la sociedad y la convivencia de sus miembros. Así, la noción de conductas prosociales se levanta como la contraposición a conductas antisociales, y es en esta simple perspectiva, que es más fácil comprender su alcance (Gamboa, A. Jiménez G.; Jiménez M.; Lombardo, P. 2014: 22)

Así mismo, se coincide con los planteamientos de Jiménez, M. et al (2014) cuando se afirma que los comportamientos prosociales, implican una comprensión del sentido de la inclusión y el respeto a la diversidad, ya que,

... si promueve el desarrollo de vínculos armoniosos con el otro y con otros, el sujeto que ejecuta la acción también es parte activa y, como tal, un receptor más de la acción prosocial. Desde esta perspectiva, es posible tender un puente hacia la responsabilidad social pues cada sujeto es también responsable de sí mismo y, como tal, no puede ejecutar acciones que lo vulneren” (Jiménez, M. 2014: 22).

Según Roche, la prosocialidad estudia y demuestra los beneficios que las acciones de ayuda, solidaridad, del dar, compartir y la cooperación tienen para todas las personas, grupos y sociedades que se implican en ellas como autores o receptores; los estudios realizados por LIPA, confirman que al incrementar la cantidad y calidad de las acciones prosociales, se afecta la prevención de los comportamientos destructivos. En el presente trabajo se explora justamente las actuaciones prosociales en el ámbito profesional en pos de facilitar el desarrollo de una iniciativa público-privada, que colabora con la mejora de los procesos detrás de los proyectos de inversión en infraestructura pública.

IV. Metodología.

La metodología cualitativa permite al equipo académico de Ingeniería en Construcción la posibilidad de observar, registrar y posteriormente interpretar, en un sentido fenomenológico, lo que acontece al interior de las reuniones desarrolladas por el Comité de Fortalecimiento del Recurso Humano.

Desde una mirada hacia los hechos y sucesos que se producen en el trabajo del comité, se constatan conflictos impredecibles entre actores públicos y privados; así también, las acciones vinculadas a la resolución de conflictos, que emergen de parte del grupo de académicos, y de cómo éstas aumentan la generación de una reciprocidad positiva de calidad en las relaciones interpersonales que se extienden a los demás miembros de dicho Comité; se observa y analiza la re-significación del diálogo que contribuye, en definitiva, al logro de los objetivos trazados.

V. Resultados

Del proceso

El equipo de investigadores representa a la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, en su calidad de socia de la CChC, en la Mesa Regional de “Fortalecimiento del Recurso Humano”, en adelante “Mesa”.

El registro de las tres primeras reuniones de trabajo, se corresponden con las siguientes situaciones:

- a) En la primera reunión se contextualizan las tareas encomendadas a la Mesa y la focalización en las metas a alcanzar:
 - Diagnóstico del Recurso Humano (que se necesita acotado)
 - Fortalecimiento del Capital Humano para gestión de inversiones
 - Transferencia de competencias en Infraestructura y Transporte, Desarrollo Social, Fomento e Industrias y Áreas Metropolitanas

Todo lo anterior focalizado al objetivo del Convenio CChC-Subdere, respecto a mejorar la productividad en los procesos de inversión de infraestructura pública que son financiados por fondos públicos regionales

Se define que, a partir del diagnóstico, se debía realizar propuestas a corto plazo, con la posibilidad de planificarlas dentro del año para iniciar iniciativas al inicio del 2017, y propuestas a largo plazo que se materializarían según prioridades y recursos de los organismos involucrados.

b) La segunda sesión trata sobre los problemas generales en las diferentes fases del proceso de Inversión Pública:

–Licitaciones:

- Principios de la Licitación Pública: Concurrencia de participantes, Igualdad de los ofertantes, Competencia y Transparencia.
- Certeza jurídica de las Bases Administrativas
- Proyectos de diseño completos y sin descoordinaciones entre proyectos especiales o incongruencias con la realidad del terreno y sus características. En definitiva, que sean ejecutables.
- Apertura presencial: conformación de comisiones competentes, Certeza Jurídica del Acto de Apertura
- Apertura electrónica: Transparencia del Acto de Apertura.

–Evaluación de las ofertas:

- Conformación de Comisiones Técnicas competentes
- Igualdad en criterios en la evaluación
- Apego irrestricto a las Bases de Licitación.
- Completitud de los Informes de Evaluación.

–Actos administrativos:

- Celeridad para firma de contratos.
- Celeridad para aprobación de modificación de contratos.
- Cumplimiento de los plazos en la recepción de obras directas y de terceros

–Actos técnicos:

- Idoneidad del Profesional ITO
- Rigurosidad en la calificación de contratistas.
- Celeridad en entrega de certificados de obras ejecutadas.

–Actos financieros

- Celeridad en los pagos de obras en ejecución.
- Rigurosidad en el cobro de boletas de garantía y celeridad en la devolución de las mismas.

En el listado generado de problemáticas se observa un elemento en común, todas constituían fallas de los procesos o de los funcionarios públicos, siendo que en proyectos de infraestructura se establece un mandante público y un contratista privado.

- c) La tercera reunión comienza con la intervención del representante de la Subdere, informando que se había realizado una reunión interna, con todos los participantes de la mesa, excepto la CChC, para analizar el listado de observaciones levantadas en la reunión anterior y se entrega acta de dicha reunión.

Se constata la existencia de la incomodidad que les provoca el sentirse “auscultados” por la CChC (organismo representante de las empresas privadas); se describen experiencias con contratistas que ejecutan las obras deficientemente, que no respetan o desconocen los reglamentos y normativas de los organismos públicos.

Desde las acciones prosociales: camino para la resolución de los conflictos generados

Las percepciones de los académicos que se registran una vez finalizada esta tercera reunión guardan relación con lo inesperado y difícil de sobrellevar. La acción prosocial que se genera es “Escucha profunda”, lo que permite bajar los ánimos bélicos que se comienzan a generar; luego se manifiestan comportamientos de “Empatía”, comprendiendo la posición de los demás y el sentir de los resultados, con relación a que los organismos públicos no estaban desarrollando su labor en forma adecuada; luego se contextualiza que la relación público-privada se encontraba en veredas opuestas con una calle de por medio, y que era razonable pensar que se debía cruzar a la vereda del frente para conocer la realidad de ambos lados.

Finalmente, se pasa al comportamiento prosocial de “Presencia positiva y unidad”, invitando a actuar en reciprocidad, considerando todas las complejidades existentes en los procesos de inversión pública; se identifican las situaciones en que la empresa privada impide el normal desarrollo de un “proyecto”. Conjuntamente se identifica en el listado de los problemas, un punto relativo a los malos diseños de los proyectos entregados por los organismos públicos, haciendo el alcance que detrás de un diseño de proyecto está una empresa privada consultora que fue contratada por el organismo público, como así también, se evidencia problemas del ámbito privado. Lo anterior, genera la necesidad de la unidad del equipo con un objetivo común que involucra a las dos veredas.

Se logra realizar un trabajo conjunto en las reuniones posteriores a este evento, generando en el mes de diciembre de 2016 la propuesta de mejora, y en concreto el inicio de iniciativas sinérgicas público-privadas a corto plazo que actualmente se están desarrollando.

En definitiva, los académicos ejercen un rol de liderazgo prosocial en ámbitos laborales, políticos y socioculturales.

VI. Conclusión

Desde una mirada hacia los hechos y sucesos que se producen en el trabajo del comité, se constatan conflictos impredecibles entre actores públicos y privados; así también, las acciones vinculadas a la resolución de conflictos, que emergen de parte del grupo de académicos, y de cómo éstas aumentan la generación de una reciprocidad positiva de calidad en las relaciones interpersonales que se extienden a los demás miembros de dicho Comité; se observa y analiza la re-significación del dialogo que contribuye, en definitiva, al logro de los objetivos trazados.

Es posible constatar que en situaciones donde ocurren conflictos no predecibles – como fueron los presentes en las reuniones de los proyectos de inversión en infraestructura pública–, el camino de la prosocialidad contribuye a la superación de lo que ocurre en las relaciones interpersonales. En este sentido, queda de manifiesto que es relevante que los profesionales tengan competencias de responsabilidad social para asumir su ejercicio profesional en vista al avance del desarrollo y a la mejora de la calidad de vida de la comunidad, que en este caso fue vinculante a la mejora en procesos relacionados con los proyectos de inversión en infraestructura pública.

Por otro lado, el equipo de la PUCV tiene la convicción que más allá de los desempeños técnicos profesionales de calidad requeridos, y la convergencia del ámbito público con el privado, el camino de la prosocialidad, “...aumenta la probabilidad de generar una reciprocidad positiva de calidad en las relaciones interpersonales o sociales consecuentes, mejorando la identidad, autonomía, creatividad e iniciativa de los individuos o grupos implicados” (p.16); al principio puede ser un acto de voluntad para luego internalizar los comportamientos en nuestra rutina diaria, y con ello, avanzar hacia estilos de vida más satisfactorios y saludables, referidas a las relaciones consigo mismo, con los demás para constituir un nosotros y al vínculo ecológico con nuestra casa común.

VII. Referencias bibliográficas.

- Gamboa, A. Jiménez G.; Jiménez M.; Lombardo, P. (2014). Formación en Responsabilidad Pro-social. Caminos Latinoamericanos de una Innovación Curricular. SPRING. <http://www.spring-alfa-pucv.cl/category/publicaciones>.
- Roche, R. (2010). Prosocialidad, nuevos desafíos. Ciudad Nueva, Buenos Aires.
- Roche, R. (2007). Responsabilidad Social Universitaria. Cómo constituir grupos de transformación social. Laboratorio de Investigación Prosocial Aplicada, de la Universidad Autónoma de Barcelona, España.

Biodata del autor o autores:

PAÍS	CHILE	
AUTORES	Institución a la que Representa(n)	BIODATA
AUTOR 1	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATOLICA DE VALPARAISO, CHILE	ANDREA VALDEBENITO BUSTAMANTE <i>Ingeniero Constructor Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Chile (PUCV). Magister en Dirección de Empresas (PUCV). Diplomados en PUCV: Docencia Universitaria y en Responsabilidad Social Universitaria. andrea.valdebenito@pucv.cl</i>
AUTOR 2		CLAUDIA VICENCIO VEGA <i>Licenciada en Ciencias de la Administración de empresas, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (PUCV), Ingeniero Comercial, PUCV. Diplomados en PUCV: Docencia Universitaria, Responsabilidad Social Universitaria. MBA, Magister en Gestión Empresarial, Universidad Técnica Federico Santa María, Chile. Docente de pregrado Escuela de Ingeniería en Construcción, PUCV. Presidenta Comisión Educación Superior, Cámara Chilena de la Construcción Delegación Valparaíso. Jefe Comisión Vinculación con el Medio Facultad de Ingeniería, PUCV. claudia.vicencio.v@pucv.cl</i>
AUTOR 3		OSCAR VIDELA CASTRO <i>Ingeniero Constructor, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (1997), Perito Judicial Ilustrísima Corte de Apelaciones, Chile (1984), Diplomados en “Desarrollo curricular basado en competencias” Pontificia Universidad Católica de Valparaíso (2004) y en “Educando en Responsabilidad Social” Universidad de Concepción (2005). Docente de pregrado y postgrado Escuela de Ingeniería en Construcción, PUCV. oscar.videla@pucv.cl</i>