

Estimados/as/es colega/ues:

Para quienes no me conocen estoy pronta a cumplir 29 años en la carrera. Historiadora de profesión y corazón. Diplomática por opción y mucho esfuerzo, señalo esto último porque el mundo de la diplomacia era muy distinto del mundo del cual yo venía, y no fue fácil al principio.

Nos encontramos en una coyuntura interesante y esperanzadora para nuestro país. Los cambios que antes se veían como parte de una utopía hoy pueden estar más cerca de hacerse realidad, no sólo por la llegada de una nueva administración (que puso como eje fundamental de su programa esos cambios) sino porque las necesarias transformaciones que Chile requiere para avanzar hacia una sociedad más justa, inclusiva, moderna y solidaria son parte del sentido común político. Hoy sólo los sectores más refractarios a los cambios no han tomado conciencia de ello.

En nuestro Ministerio, como servidores públicos, también vivimos con expectación este momento de cambio. Son numerosas las luchas que como gremio hemos dado, son muchas las reivindicaciones que requieren respuesta, son muchas las frustraciones que hemos vivido, que creo - muy sinceramente - que no debemos desaprovechar esta oportunidad para intentar establecer en nuestra institución un nuevo trato con nuestras autoridades, que permita un cambio hacia una carrera más dinámica, con un desarrollo equilibrado generacionalmente y con una cultura organizacional más participativa, la que, en definitiva, nos permita colaborar en la implementación de la Política Exterior de Chile de manera más eficaz y eficiente.

Mi candidatura a la próxima Directiva de ADICA se enmarca en esos objetivos y en mi compromiso con esas causas.

Nos enfrentamos a enormes desafíos y a problemas heredados no sólo de la falta de diálogo constructivo con las autoridades ministeriales, sino que también por la falta de unidad interna de nuestro gremio, o bien por quienes han olvidado que cuando son elegidos están al servicio del bien común, más allá de las propias aspiraciones, creencia religiosa, política o de cualquier otra clase. Ciertamente, ha faltado generosidad no sólo para aceptar puntos de vista diferentes, no sólo aquellos surgidos de nuestras diversas y legítimas visiones de la realidad política, social y cultural, sino también de nuestras diferencias generacionales y de género. Esto es relevante para mí porque pienso que estos son factores de división – artificiales por lo demás – entre nuestros asociados/as que debemos superar. Nos unen nuestras aspiraciones gremiales.

En esa línea, creo importante destacar como un primer desafío a solucionar el estancamiento del escalafón y de la carrera funcionaria. Para encontrar una solución integral, es necesario que la entendamos como un todo, donde hoy los principales problemas se encuentran en el comienzo y en el final.

Nuestra carrera es un camino largo, una “carrera de fondo”, que todos debemos correr en las mismas condiciones y, por lo tanto, debemos encontrar mecanismos que aseguren que la potencia de los profesionales que hoy entran a la ACADE, con altos estándares de formación y entusiasmo, no se pierda en una cultura ministerial excesivamente jerarquizada y que, en la práctica, deja durante demasiados años a profesionales altamente preparados y motivados en puestos secundarios y sin responsabilidad por el sólo hecho de no haber alcanzado el “grado” requerido para un determinado puesto. Y sometidos a una cultura de miedo y castigo.

Al mismo tiempo debe abordarse, de manera urgente, el establecimiento de un mecanismo que permita la salida de la carrera por edad. Nuestro escalafón se encuentra hoy en una situación tal de estancamiento – especialmente en los grados de Consejeros y Ministros Consejeros – que no sólo impide un fin de la carrera digno a nuestros colegas de más edad, sino que también evita que nuestros colegas más jóvenes asciendan y puedan ejercer puestos de mayor responsabilidad. Sobre el particular, todos conocemos cuál es la triste situación que les toca vivir a muchos colegas, que hoy superan ampliamente la edad de jubilación, que no pueden ser destinados y que, algunos de ellos, tampoco cumplen los deberes que se esperan de un funcionario público. No obstante, estimo importante también destacar y apoyar iniciativas como la del Comité de Salud, que trabajó dura y seriamente durante el año 2021 en la búsqueda de una solución viable y solidaria a los problemas que se le presentan a nuestros colegas jubilados. Es importante que durante 2022 continúen su trabajo para que el conocimiento acumulado no se pierda.

Otro desafío relevante es reconocer la diversidad de nuestra carrera, siempre desde una perspectiva de derechos, promoviendo la no discriminación de manera activa, de forma que esa diversidad refleje la pluralidad que se expresa en la sociedad a la que debemos representar. Eso nos obliga a establecer como políticas públicas de la Cancillería el fomento tanto de la paridad como de la integración e inclusión de los pueblos originarios, las minorías étnicas, las disidencias sexuales y a las personas con discapacidad. Estas materias no pueden quedar a estas alturas al libre arbitrio o la buena voluntad de la autoridad de turno, sino que deben quedar normadas como políticas y normas de cumplimiento obligatorio.

En ese contexto, creo fundamental que se establezca, de una vez por todas, una política de género. En una carrera que aún está constituida por una minoría de mujeres, se requiere un enfoque de transversalidad en todos y cada uno de los aspectos del quehacer institucional. Recogiendo las inquietudes de mis colegas, propongo trabajar con la autoridad la pronta creación de una Dirección de Género dentro de la Institución, que no sólo coordine el establecimiento de la posición nacional respecto de los temas ligados a género en el contexto internacional, sino que también vele por el cumplimiento de las normas internas, en especial las institucionales, a este respecto.

Asimismo, y en la línea de nuestra preocupación por las personas, estimo que se debe propender a implementar en la Cancillería un modelo organizacional más horizontal, disminuyendo los impactos negativos del actual modelo jerárquico, transparentando la brecha que existe entre ese modelo jerárquico – donde muchas veces el “merito” tiene escasa cabida - y dar paso a un modelo donde la carrera funcionaria se estructure en torno a perfiles de cargo, basados en competencias, experiencia y especialización. La experiencia actual nos muestra que las estructuras verticales basadas en los preceptos de la jerarquía y el control ya no responden a la realidad contemporánea, la que nos demanda mayor agilidad y una actitud abierta a los cambios rápidos. En mi opinión, debemos disminuir considerablemente el peso de las jerarquías y transitar desde un modelo basado en el poder y la verticalidad a otro basado en la responsabilidad y la comunicación.

Con ese objetivo, en todas las plantas del MINREL y a lo largo de toda la carrera funcionaria, se debe promover la especialización, a través del fomento a la capacitación profesional y académica de manera continua. Además, tenemos que promover el trabajo en equipo y una cultura de trabajo creativa y participativa y buscar los medios para erradicar esa nociva “cultura no escrita” de nuestra institución que fomenta la excesiva “estratificación” en el desarrollo del trabajo y no permite el

aporte equilibrado de todos y todas al cumplimiento de los objetivos institucionales. Darle el lugar razonable que le corresponde a la jerarquía en nuestro Ministerio y que no se convierta en el eje único y excluyente de nuestra cultura organizacional debe ser una de nuestras prioridades en nuestra labor gremial. Ello permitirá que el MINREL evolucione de manera armoniosa entre las aspiraciones institucionales y las de las personas que lo componen.

En ese marco, estimo que, para el cumplimiento de estos objetivos, se requiere de una Dirección de Personas especializada, que debe profesionalizarse al mismo tiempo que lo hace el conjunto de la gestión administrativa, de manera que ésta responda adecuadamente a las necesidades de todas las plantas del Ministerio. Los funcionarios necesitan de un aparato administrativo que sea un apoyo real para su función - especialmente al verse obligados a moverse en escenarios complejos – y no sólo un organismo de control en la observancia de los procedimientos. En ese sentido, dado que no es una idea nueva, estimo necesario insistir en que deben establecerse por norma incentivos concretos al desarrollo de la carrera, de manera que se puedan cumplir los objetivos ministeriales, pero, al mismo tiempo, cuidando la seguridad y el bienestar de los funcionarios y sus familias.

Por otra parte, estimo que el núcleo familiar, definido por cada funcionario o funcionaria, no puede estar ausente de las políticas de recursos humanos. Nuestras familias nos acompañan en nuestros destinos y se ven expuestas a las complejidades que estos tienen. Sufren desarraigo, se ven enfrentados, de manera incluso más fuerte que los mismos funcionarios a lidiar con entornos complicados, problemas de seguridad, idiomas desconocidos y culturas diferentes. Ese esfuerzo, a mi juicio, nunca ha sido debidamente valorado y reconocido. Nuestras familias muchas veces sienten que son obligados a asumir responsabilidades para las cuales nadie las prepara. Por lo anterior, es urgente y necesario establecer y/o ampliar los beneficios que permitan promover, proteger y facilitar la conciliación de la vida familiar y profesional de todos los funcionarios, especialmente cuando se desempeñan en el extranjero e implementar mecanismos de apoyo a que nuestras familias puedan acompañarnos en nuestras labores sin que ello implique sacrificios difíciles de asumir.

Particular preocupación nos debe también merecer la lacra del abuso laboral. Tenemos que terminar con esa cultura tóxica de interrelación profesional que genera tanto daño a la estabilidad psicológica, personalidad, dignidad o integridad de los trabajadores de este MINREL, por medio de acciones de intimidación sistemática y persistente. Creo firmemente que la autoridad no se ejerce a través de insultos, humillaciones o amenazas. Se ejerce sobre todo con liderazgos amables, positivos, que promuevan el diálogo y la colaboración. Ya tenemos demasiados casos de colegas que han terminado con depresión, aislados y con una enorme pérdida de su autoestima porque no hemos sido capaces de poner coto a estas malas prácticas. En ese sentido, propongo que se establezca a la brevedad posible una coordinación en la que participen todos los estamentos del Ministerio para crear instancias de formación y capacitación para que los funcionarios conozcan sus derechos y trabajar en la prevención y en un sistema de denuncia eficaz.

En el ámbito institucional, en un diálogo constante, abierto y con espíritu colaborativo con nuestras autoridades, debemos impulsar el desarrollo de la planificación estratégica, la comunicación efectiva y el uso de las herramientas digitales para mejorar e incrementar el alcance de los servicios que presta el MINREL a la ciudadanía. Al mismo tiempo, debemos promover el aumento de los

recursos asignados al MINREL, en la idea de reforzar la capacidad institucional para desarrollar iniciativas diplomáticas eficaces y eficientes.

En esa perspectiva, una especial mención merece la Academia Diplomática, la cual debe fortalecerse como la institución formadora de los funcionarios diplomáticos y promoverla como el ente principal encargado de su capacitación a lo largo de la carrera, así como también su papel como vínculo con la comunidad académica dedicada a la Política Exterior.

Finalmente, quisiera señalar que, como gremio que cumple una función especial dentro de la administración pública, no podemos estar ausentes del proceso constituyente, pues nuestra calidad de servidores públicos no es contradictoria ni excluyente con nuestra condición de ciudadanos. Participar de ese proceso, de manera activa, nos permitirá no sólo defender nuestros legítimos intereses gremiales, sino también hacer un aporte a la construcción del Chile que todos queremos.

Esperando su apoyo y colaboración, reciban mis fraternos y cordiales saludos.

María Soledad Morales Echeverría

Consejera