

LABOR GREMIAL
DEL COLEGIO DE
INGENIEROS DE CHILE
A.G.

MESAS DE TRABAJO
2020

INFORME DE TRABAJO

Mesa N°: 11

Tema: Labor Gremial del Colegio de Ingenieros

Coordinador responsable: María Gina Lamónica Maneschi

Participantes: Eduardo Costoya A.

Manuel Carrecedo

Sergio Demetrio

Ronald Mac-Ginty

Mario Maureira

Roberto Pizarro

Paulina Saa

Indice

- RESUMEN EJECUTIVO.....4
- Introducción5
- 1 Labor gremial del Colegio de Ingenieros de Chile A.G.7
- 2 Diagnóstico.....8
 - 2.1 Protección y apoyo al ingeniero, y promoción de la mejor Ingeniería.....8
 - 2.1.1 Situaciones que ocurren en el sector público y particularmente en el MOP8
 - 2.1.2 Situaciones que afectan a los ingenieros en el sector privado9
 - 2.1.3 Otros problemas relativos a la labor gremial del Colegio de Ingenieros.....10
 - 2.2 Fomento de la ingeniería.....10
 - 2.2.1 Consideraciones sobre el fomento de la ingeniería como uno de los ejes de la función gremial10
- 3 Plan de mejoramiento del Colegio para el cierre de las brechas12
 - 3.1 Consideraciones para una propuesta de valor que potencie el rol gremial del Colegio de Ingenieros de Chile12
 - 3.2 Necesidad de una instancia interna que se ocupe del tema gremial en sus distintos ámbitos13
- Conclusiones14

RESUMEN EJECUTIVO

Al notar la carencia para tratar la temática gremial dentro del Colegio de Ingenieros de Chile A.G., en que la sigla A.G. hace alusión a que somos una asociación gremial, la especialidad de Ingeniería Química y Biotecnología propuso abordar el tema bajo la modalidad de Mesa de Trabajo, de acuerdo a la invitación realizada por el Consejo Nacional de nuestra Institución.

La metodología de trabajo fue de reuniones con los colegas de diversas Especialidades interesados en el tema durante más de dos meses, en que cada participante compartió sus inquietudes y aportes que abrieron el espacio para la elaboración de este informe. Se partió con un diagnóstico de la situación laboral de los colegas del ámbito estatal, del mundo privado y del mundo académico, para luego continuar con el tema de fomento de la ingeniería como uno de los ejes de la función gremial, siguiendo con la proposición de un plan de mejoramiento para el cierre de brechas para finalmente redactar las conclusiones.

Se concluyó que para canalizar debidamente las necesidades asociadas a la temática gremial dentro de la institución, se propone generar una instancia o unidad interna que soporte, coordine, fomente y oriente acerca de temas gremiales en diferentes instancias internas donde surjan, lo que permitirá apoyar a nuestros colegiados y a las unidades del colegio que consultan respecto de estas materias, de manera de cumplir a la vez con los fines de la institución que le son parte de su función propia, lo que se refleja además en su objeto de ser y además reflejado en diversos artículos de sus estatutos, generándose una gran oportunidad para que las iniciativas asociadas en esta temática sean incorporadas al plan de desarrollo de nuestra institución para darle los seguimientos correspondientes.

Se espera que la dimensión gremial contribuya a darle sentido a los ingenieros para colegiarse en el Colegio de Ingenieros de Chile A.G., institución que lo acompañará durante el ejercicio de su profesión y por toda la vida, en que el intercambio de experiencias con colegas más experimentados, la consideración de normas éticas para su ejercicio profesional y la actualización permanente en su profesión desde la experiencia práctica y la academia, lo harán sentirse parte de un gremio que aporta al desarrollo y formación en su trayectoria profesional y como persona.

Introducción

El presente informe contiene los resultados de la mesa de trabajo Labor Gremial convocada para abordar dicha temática fomentada por el Consejo Nacional (2018-2020) del Colegio de Ingenieros de Chile, Asociación Gremial.

El Colegio de Ingenieros de Chile fue creado mediante la Ley N° 12.851 de la República de Chile, publicada en el Diario Oficial con fecha 6 de febrero de 1958, bajo la vigencia de la constitución del año 1925. El Colegio de Ingenieros, en forma similar que los demás Colegios Profesionales, fue concebido como una Corporación de Derecho Público, es decir, es una entidad intermedia entre los profesionales titulados de ingeniería incluidos en la mencionada ley y el Estado, cuyo objeto declarado para la institución era “velar por el progreso, prestigio y prerrogativas de la profesión y por su regular y correcto ejercicio, mantener la disciplina profesional y prestar protección a los ingenieros”.

Años más tarde los colegios profesionales tuvieron que adaptarse a lo dispuesto en la Constitución del año 1980, y a los Decretos Leyes N° 2.757 de 1979, N° 3.163 de 1980 y N° 3.621 de 1981, disposiciones legales que le restaron a los Colegios Profesionales su calidad de entidad intermedia de derecho público. En particular el Colegio de Ingenieros de Chile tuvo que reformar sus Estatutos, quedando inscrito bajo el N° 715 del 6 de Mayo de 1981 en el Registro de Asociaciones Gremiales que lleva el Ministerio de Economía, Fomento y Turismo, cambiando su nombre a “Colegio de Ingenieros de Chile, Asociación Gremial”, quedando regido además por normas de derecho privado y donde el derecho público queda presente en el otorgamiento de la personalidad jurídica.

La última reforma legal respecto de los Colegios Profesionales, ocurre con una modificación a la Constitución vigente en el año 2005, realizada mediante la Ley N° 20.050, en la que se agregó un párrafo al inciso cuarto del artículo 19 número 16, en el que se recupera para los Colegios Profesionales su capacidad como entes públicos de conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros, sin perjuicio que las resoluciones adoptadas pueden ser apeladas en otras instancia ante la Corte de Apelaciones respectiva.

El rol gremial del Colegio lo entendemos como algo propio de su naturaleza de Colegio Profesional, y luego en su más reciente condición de Asociación Gremial, lo cual además está en su objeto ya mencionado y que se ha conservado a pesar de los años y cambios sufridos, lo que se refleja en acciones comprometidas en los Estatutos, tales como, acción de acogida, de encuentro, de protección y de apoyo a los colegiados, ante situaciones que experimenten en su accionar como ingenieros. También lo gremial se refleja en las acciones definidas en el ámbito de la promoción del desarrollo y mejora de la ingeniería y de las prerrogativas de la profesión de ingeniero, entre otras acciones.

El Diagnóstico realizado particularmente entre Ingenieros jóvenes, nos permite señalar que se espera del Colegio una acción más comprometida en acciones como las indicadas.

Las dimensiones sobre las que se analiza cada una de estas funciones son:

- La formación en ingeniería
- El ejercicio de la ingeniería en el sector privado.
- El ejercicio de la ingeniería en el sector público.

A su vez la estructura del análisis contempla:

- Un diagnóstico de la labor gremial de la institución.
- Una serie de lineamientos base para el cierre de las brechas identificadas en el diagnóstico.

En lo que se refiere al diagnóstico, el hallazgo más importante señala que las acciones antes indicadas, están amparadas en los Estatutos, Artículo 2°, en el Plan de Desarrollo tanto en su visión, misión y valores en su más reciente versión de 2019, sin embargo falta avanzar desde las intenciones declaradas en los aspectos gremiales hacia el fortalecimiento de la dimensión gremial en forma concreta, de manera de establecer nuevas líneas de acción al Plan de Desarrollo que incorporen explícitamente los temas gremiales, donde esta dimensión se adicione al plan de trabajo de nuestra institución, que creemos impactará positivamente en la fidelización de nuestros asociados. En el mismo sentido, verificamos que salvo acciones orientadas a la otorgación de beneficios y de acciones que llevan a cabo algunas comisiones orientadas a nichos específicos de ingenieros, no existen las instancias para que cualquier colegiado que requiera apoyo, asesoría, protección o simplemente información necesaria asociada con su desempeño profesional; pueda acceder, primero para informarse y comunicar sus inquietudes, y luego para que se articulen y desarrollen las acciones de apoyo que correspondan. En este sentido percibimos una falencia para el desarrollo pleno de la dimensión gremial que debe tener un colegio profesional al servicio de sus colegiados.

Por otro lado, se hace presente en este diagnóstico, que es necesario reforzar la preocupación por el fomento de la ingeniería y la defensa de las buenas prácticas en las diferentes especialidades, tema que debe ser revisado también para que el Colegio logre tener un rol destacado en el ámbito de la ingeniería nacional, que constituya un acicate que estimule a los ingenieros a participar de una institución prestigiosa, presente y preponderante en el debate nacional, que resguarde el ejercicio de la profesión, sancione las malas prácticas y proponga medidas para evitar potenciales errores, favoreciendo en última instancia el perfeccionamiento permanente de sus profesionales.

Observamos además que la atracción y fidelización ha sido diseñada básicamente en términos de “servicio al ingeniero”, con un estilo y reglas que no necesariamente se adaptan a las necesidades de las nuevas generaciones, no permitiendo espacios a las necesidades que los jóvenes ingenieros merecen. En general, no se les pregunta a éstos qué espacios esperan encontrar en el Colegio. La situación reviste importancia si se considera que el Colegio se encuentra en pleno recambio generacional.

Con el fin de ejercer apropiadamente su rol gremial, es decir, entender las necesidades de los diferentes segmentos de ingenieros y potenciales colegiados, y optimizar además la función de fomento de la ingeniería de forma tal que pertenecer a la institución resulte estimulante y sea un camino de realización para sus colegiados, se requerirá de un período de cambios en algunos ámbitos y de reforzamiento de otros, que requerirá que el Colegio facilite espacios y recursos para cerrar las brechas en relación a su rol gremial.

En este contexto, la propuesta de esta mesa apunta a la creación de una Comisión Permanente de Labor Gremial que se haga cargo de esta relevante dimensión del Colegio de Ingenieros de Chile, como Asociación Gremial.

1.- Labor gremial del Colegio de Ingenieros de Chile A.G.

Un *gremio* es un conjunto de personas que tienen el mismo oficio o profesión. En su acepción más amplia, la expresión *actividad gremial* se refiere a las acciones y servicios en beneficio del gremio, que realizan sindicatos, cámaras patronales, colegios profesionales, organizaciones mutuales y otras asociaciones afines. Con todo, la actividad de un colegio profesional tiene matices importantes en relación a la de otras formas de gremio.

Tal como se ha señalado en el capítulo introductorio del presente Informe, si bien no se observa con claridad el compromiso gremial del Colegio en los documentos y conceptos allí mencionados, ello si está considerado en los Estatutos. En efecto, de los objetivos del Colegio registrados en el Artículo 2 de los Estatutos, podemos observar el compromiso por las siguientes acciones generales:

- a) Acogida, protección y apoyo de los ingenieros colegiados.
 - b) Defensa, promoción y fomento de la ingeniería, orientada al desarrollo y progreso del país.
- a) En cuanto al apoyo a los ingenieros colegiados:
 - En su materialización en el Plan de Desarrollo del Colegio no existe una mención manifiesta en la forma de eje estratégico ni ningún objetivo directo o línea de acción que contemple a la labor gremial. (En el plan de desarrollo anterior, la labor gremial era mencionada en forma destacada.)
 - Actualmente el apoyo a los ingenieros colegiados no es algo manifiesto, ya que no existen antecedentes de escucha, defensa o protección de los profesionales en alguna materia que les afecte.
 - Tampoco el Colegio cuenta con instancias que dediquen al conocimiento de las necesidades de los ingenieros.
 - Es importante no confundir el “apoyo” con los “servicios” que se prestan a los ingenieros (charlas, cursos, beneficios, convenios, descuentos varios, ofertas laborales, etc.).
 - Por último, cabe señalar que las acciones de **apoyo a los ingenieros** también la podemos entender y extender al desarrollo de acciones orientadas a que éstos sientan que el Colegio puede ser una tribuna desde la que puedan hacer frente a potenciales injusticias cometidas contra ellos o su oficio, así como un lugar al que puedan acudir para cualquiera situación de incertidumbre o aflicción. Por otro lado, el **fomento de la ingeniería** constituye un espacio estimulante para el desarrollo de la profesión y merece ser revisado también, en circunstancias de que, a pesar de ser la dimensión de labor gremial más trabajada, **aun así, ella no ha contribuido lo suficiente para ser un atractivo para la colegiatura** de los ingenieros y su permanencia en la organización
 - b) En cuanto al fomento de la ingeniería al desarrollo y progreso del país:
 - En el contexto de un mundo globalizado, interdependiente y cada vez más inclusivo, la sola consideración de la exactitud numérica, el rigor científico o el grado de especialización del profesional de la ingeniería (parámetros típicos con que se medía la ingeniería en antaño) pueden no ser suficientes para perfilar a la nueva generación de ingenieros.
 - En otro ámbito entendemos también que este objetivo se relaciona con la defensa de los espacios para el desarrollo de una ingeniería de calidad y al servicio del bien común, donde además los ingenieros sean debidamente considerados, acciones respecto de las cuales el Colegio debe tener un rol más activo y presente, particularmente cuando ocurren hechos relacionados con nuestra profesión que la dejan en mal pie frente a la sociedad.

2.- Diagnóstico

2.1 Protección y apoyo al ingeniero, y promoción de la mejor Ingeniería

2.1.1 Situaciones que ocurren en el sector público y particularmente en el MOP

Algunos ejemplos para alentar una discusión que debe ser estudiada caso a caso y en detalle por el Colegio, a fin de definir aquellas acciones que correspondan, alineadas con el cumplimiento del rol gremial que le compete.

- **Plantas profesionales exigen formación académica inespecífica (sólo 8 o más semestres)**
Este cambio realizado una década atrás en el MOP y también en otros ministerios, permite que se contrate a profesionales con 8 o más semestres de formación para la realización de funciones técnicas específicas, tales como Inspecciones técnicas de obras, de diseños, incluso para el desarrollo interno de diseños y proyectos, los que correspondería sean realizados por ingenieros con la especialidad pertinente.
- **Ingenieros son contratados a plazo fijo en lugar de ser funcionarios permanentes del Estado.**
En el MOP, desde hace más de 20 años se ha “permitido” dejar de cumplir la disposición del Estatuto Administrativo que establece que la cantidad de personal a contrata no puede superar al 20% del total de personal de planta (0,2 veces), lo que ha llevado a que en la actualidad la cantidad de personal a contrata sea del orden de 10 veces la cantidad de personal de planta. Evadida la citada restricción, prácticamente todas las contrataciones de ingenieros se han venido realizando en la modalidad a contrata (contrato a plazo fijo), con contratos que establecen que se les contrata “hasta el 31 de diciembre de cada año, o hasta que sean necesarios sus servicios”, frase que le permite a la autoridad de turno despedirlo en el momento que estime pertinente, sin derecho a indemnización y ni siquiera al mes de aviso, sin otra explicación que la frase “por no ser necesarios sus servicios”.
- **Contrataciones por trato directo en lugar de contrataciones por concurso público.**
Como una segunda consecuencia de que todas las contrataciones se puedan realizar en la modalidad a contrata y no en planta como era antaño, ha permitido que muchas de esas contrataciones a contrata se realicen sin concurso público (por trato directo), ya que el concurso público sólo está obligado para contrataciones en planta. Las contrataciones por trato directo, además de ser poco transparentes, facilitan aún más la contratación de profesionales sin formación técnica mínima ni adecuada, situación que ha contribuido a afectar en forma negativa la competencia técnica del MOP, afectando también el derecho de aquellos ingenieros que tienen interés de contratarse en el sector público, de postular a cargos para los que tienen la formación y competencias, a los que no tienen acceso, afectando con ello el desarrollo de carreras meritorias, así como la motivación general de los ingenieros que se desempeñan en el sector público.
- **Ingenieros a honorarios contratados para funciones públicas.**
Adicionalmente al incumplimiento de la limitación del personal a contrata respecto del personal de planta, se agrega una nueva forma o modalidad de contratación, aún más precaria y con nuevos vicios, como es la contratación de ingenieros y otros profesionales en la modalidad a honorarios, también mediante trato

directo (por regla general tampoco se abren concursos públicos), lo cual permite a las diferentes administraciones pagar remuneraciones que exceden los valores máximos establecidos en la Escala Única de Sueldos, provocando entre otros, desmotivación en los ingenieros de planta y contrata que ven como profesionales con menor formación académica, que no asumen responsabilidades administrativas, gozan de privilegios inalcanzables para el más calificado de los ingenieros.

- **En algunos organismos públicos se ha dejado de evaluar la eficiencia de la inversión pública.**
Desde hace ya décadas, el MOP ha dejado de realizar la evaluación ex post de sus proyectos de inversión pública, lo que impide, entre otras cosas, aprender de los errores, favoreciendo la no repetición de los mismos, en otros proyectos similares, así como la no determinación de responsabilidades cuando las situaciones así lo ameritan, obstaculizando además el mejoramiento continuo.
Esta situación atenta contra el buen desarrollo de la ingeniería y contra el buen uso de los recursos públicos.
- **Gran aumento de inversión, con bajo incremento de recursos para la administración y fiscalización.**
Por largos años el MOP ha visto incrementado en forma sostenida sus presupuestos anuales de inversión, mientras que los recursos para la administración y fiscalización de dichos presupuestos, o no han tenido crecimiento o han tenido crecimientos muy por debajo del crecimiento de dicha inversión, bajo la lógica de la falsa regla de eficiencia, de aumentar la inversión y conjuntamente disminuir el gasto. Esta política, aplicada en varias reparticiones públicas, en el caso del MOP ha impedido el aumento y la especialización de los recursos humanos en proporción al mayor nivel de actividad que aumenta año a año, lo cual termina afectando la oportunidad y la calidad de las respuestas y decisiones tomadas, además de afectar negativamente la capacidad de los equipos de ingeniería y de mermar su desarrollo profesional.

2.1.2 Situaciones que afectan a los ingenieros en el sector privado

Se listarán ahora algunos problemas que afectan a los ingenieros que se desempeñan en el sector privado:

- **Falta de competencias profesionales en el contexto de la transformación digital.** Si bien las mallas actuales de las carreras de ingeniería consideran la formación en estas competencias, según corresponda, como el fenómeno de la transformación digital es algo reciente, existen muchos ingenieros ya titulados que no las ostentan, lo que afecta sus oportunidades de desarrollo profesional. Cabe señalar que esto puede transformarse en una oportunidad para el Colegio de dar cursos o charlas que apoyen a los ingenieros en este sentido.
- **No es un problema que los afecte directamente, pero se detecta una falta de crítica hacia la ingeniería por parte de los jóvenes ingenieros en comparación a sus pares con una trayectoria más larga.** En otras palabras, ellos no discuten acerca de los errores u otros corolarios negativos que el ejercicio de su oficio pudiera tener sobre la sociedad, las personas y el medioambiente. Se asume *per se* que todo cuanto hacen reviste consecuencias positivas para el mundo.

- **Aunque en menor medida, aquí también se da que estudios técnicos de los ingenieros pueden ser echados por la borda por el juicio unilateral de la gerencia.** Este problema es análogo al planteado en el sector público. La pregunta es, pues, ¿cómo puede el Colegio de Ingenieros contribuir promover la gestión participativa en las organizaciones? (En principio, podría hacerlo, por ej., a través de su Revista, de la página web, de-mails informativos o charlas donde defendiera la importancia del aprovechamiento de los conocimientos de su personal.)
- Existen otros problemas que afectan a los ingenieros, pero que no son exclusivos de ellos, a saber: desgaste profesional, estrés, cambios en los regímenes de contratación que demandan mayor flexibilidad y especialización de los profesionales (y que a veces precarizan su situación laboral), problemas relativos a la diversidad, inclusión y equidad (y que dependen de la cultura en que se desenvuelven), etc.

2.1.3 Otros problemas relativos a la labor gremial del Colegio de Ingenieros

Queremos también registrar otros problemas presumiblemente contemplados en otros trabajos que se realizan en paralelo al nuestro, que son una constante en la discusión del mejoramiento institucional, tales como:

- Disminución progresiva de los ingenieros que se mantienen colegiados.
- Escasa relación del Colegio Central con los Consejos Zonales, con excepción del Consejo Metropolitano, y el desconocimiento de los problemas de los colegiados, particularmente los colegiados de regiones.

2.2 Fomento de la ingeniería

2.2.1 Consideraciones sobre el fomento de la ingeniería como uno de los ejes de la función gremial

Es importante destacar que, si bien el fomento de la ingeniería es la dimensión gremial más desarrollada en el Colegio, ésta no es suficiente para atraer nuevos colegiados y mantenerlos en el tiempo, por muy sofisticado que sea el contenido que promueva. Lo anterior no debe llevarnos a pensar que, desarrollando la dimensión gremial de apoyo, bastará para lograr el objetivo de fidelizar a los colegas. Ambas dimensiones deben ser igualmente desarrolladas y cuidadas.

Considérese que el Colegio no solo debe ofrecer un espacio para solucionar problemas ingenieriles, sino también para estimular el desarrollo de la profesión para sus colegiados sin perder de vista que la ingeniería y los ingenieros están al servicio de la Sociedad. La ingeniería hoy se da en un contexto totalmente diferente y más complejo: el advenimiento de una nueva generación de profesionales, una mayor conciencia de interdependencia y responsabilidad hacia el medio social y ambiental, la liquidez de las expectativas, la instantaneidad de la información en las redes sociales y otros medios digitales, y finalmente la emergencia de nuevas tecnologías de administración de la realidad, nos convocan a una reinterpretación de la sociedad y con ella de la ingeniería.

2.2.2 Grupos de interés o instituciones de especial relevancia para el Colegio de Ingenieros de Chile

Desde el punto de vista del Colegio, existen instituciones o grupos de interés que son o debieran ser relevantes para el Colegio, en tanto ellos tienen alguna relación o están directamente relacionados con los ingenieros colegiados, así como con los objetivos establecidos en sus Estatutos. Sin pretender ser exhaustivos, algunos de ellos son:

- Los Ingenieros colegiados
- Las Universidades
- Las Empresas Privadas, particularmente las empresas de Ingeniería y empresas constructoras
- Las Empresas Públicas
- Los Diferentes Ministerios y la Administración Pública en general
- Los demás Colegios Profesionales
- Instituciones Nacionales de Ingeniería o de Ingenieros
- Otras instancias Internacionales de Ingeniería y/o de Ingenieros
- La Sociedad Civil

En términos generales podemos señalar respecto de estas instituciones o grupos de interés, lo siguiente:

- El Colegio tiene una relación directa y natural con los colegiados, que debiera fortalecer y profundizar, particularmente en relación a diversos problemas que pudieran afectar a estos en el ejercicio de su profesión, como se señalara precedentemente, pero también para ofrecerles otros servicios y beneficios.
- El Colegio tiene una relación con la Universidad fundamentalmente en la dimensión gremial de formación, fomento, desarrollo e innovación de la ingeniería.
- El Colegio tiene una relación con la Empresa y la Administración Pública tanto en la dimensión gremial de defensa de sus respectivos colegiados ante problemas derivados del ejercicio profesional, y también en la discusión de los problemas que afectan a estos dos tipos de organizaciones.
- El Colegio tiene una relación con la Sociedad Civil, en tanto y en cuanto una ingeniería bien ejecutada contribuye al buen desarrollo de la nación y sus integrantes.
- El Colegio tiene una relación de orden informativo con otras instancias que relacionadas con la ingeniería en el nivel nacional y también el internacional, con el fin de detectar tendencias en la disciplina y oportunidades en las que, dado su mandato gremial, es necesaria su participación.
- Finalmente, el Colegio tiene una relación digamos, “en potencia”, con otros colegios profesionales con el fin de tomar conciencia de las mejores prácticas que se dan en ellos y al revés, para enterar las nuestras a fin de contribuir a la defensa y promoción de las distintas profesiones. A más largo plazo, se avizora una relación con estas instituciones para el desarrollo de ciertas formas interdisciplinarias del ejercicio profesional (por ej., la transformación digital, la crisis medioambiental y los problemas sociales son instancias que reclaman la participación de diversas disciplinas a la vez).

2.2.3 Oferta de valor actual del Colegio de Ingenieros de Chile A.G. en la promoción de la ingeniería

Aunque el grado de intensidad con que el Colegio se relaciona en la actualidad con las instituciones o grupos de interés antes identificados, es discutible, habría consenso en que son los ingenieros colegiados con quien más se relaciona, sin perjuicio de entender que dicha relación es todavía muy precaria o perfectible.

Esta relación con los Ingenieros Colegiados, para efectos del fomento y promoción de la ingeniería, se traduce en las charlas, seminarios y coloquios que realizan sus distintos consejos de especialidad.

En un grado bastante menor, el Colegio tendría contacto con las Universidades (a través de congresos, concursos y premios) y otras instancias nacionales e internacionales de la ingeniería (IEEE, COPIMERA, etc.).

No habría relaciones sostenidas con la empresa y la administración pública más que para efectos de auspicios.

Tampoco se detecta relación alguna con otros colegios profesionales del país.

Con todo, un relacionamiento integral con las instancias identificadas, exige previamente la caracterización y definición del tipo de ingeniería que se quiere promover y proteger. Estas instituciones y grupos de interés son indispensables en esta comprensión de la noción de ingeniería contemporánea. Solamente considerándolos es posible determinar el conjunto de valores que el Colegio puede ofrecer.

CARACTERÍSTICAS DE LA INGENIERÍA CONTEMPORÁNEA



3.- Plan de mejoramiento del Colegio para el cierre de las brechas

3.1 Consideraciones para una propuesta de valor que potencie el rol gremial del Colegio de Ingenieros de Chile

En lo sucesivo se señalan algunas consideraciones para una propuesta de valor que potencie el rol gremial de nuestra institución:

- Identificar permanentemente las **necesidades e intereses que afectan a los ingenieros** (razones por las que son desvinculados, temas de vanguardia ingenieril sobre los que les gustaría discutir, etc.) y abrir y difundir los espacios para que ellas puedan ser canalizadas: no podemos decir nosotros lo que ellos necesitan sin antes haberlos escuchado.
- Establecer canales de fácil acceso para que los colegiados puedan plantear sus inquietudes, necesidades y demandas
- Coordinar con los **consejos zonales** la canalización de dichas necesidades en los casos que corresponda, y **recuperar la motivación de estos consejos**.
- Establecer políticas y procedimientos para atender y dar respuesta oportuna a sus necesidades, ya sea de información, asesoría, apoyo o protección en los casos que corresponda
- Construir y publicitar una oferta de valor potente que ponga el acento en la **ventaja comparativa que ofrece el Colegio de Ingenieros** en relación a otras organizaciones y que lo vuelven “único”.
- **Diagnosticar el desempeño y potenciar los canales y estrategias de comunicación** con los ingenieros y el exterior.
- **Abolir el término “socio”** y sustituirlo por el de “colegiado” u otro afín. El concepto de “socio” tiene una carga histórica vinculada a una relación comercial y no está en línea con la horizontalidad, interdependencia y la estructura en red de las relaciones actuales.

- **Los beneficios o servicios al ingeniero** deben conservarse, sin embargo, debe hacerse un esfuerzo para que constituyan **algo único en su especie** y que no ofrezcan otras instancias afuera (por ej., un seguro colectivo que cubra fallas de proyectos donde se vea involucrado un ingeniero).
- Incluir en el perfil de egreso del ingeniero (en coordinación con las universidades), **la ética que el Colegio promueve**. Esta ética debe reforzarse, defenderse y comunicarse adecuadamente en todos los espacios, dado que ella ofrece una razón de ser y dota de un sentido de pertenencia al ingeniero, además de promoverle orgullo profesional.
- Establecer **procesos de fidelización y retención** de los colegiados, porque no hay un seguimiento de aquellos que abandonan el Colegio ni planes preventivos para este tipo de situaciones.
- **Extender alianzas colaborativas de largo plazo**, como es la que se estableció en esta mesa de trabajo con el Centro de Estudios de Ética Aplicada (CEDEA) de la Universidad de Chile, organización que ofreció una mirada externa de las condiciones del Colegio en cuanto a su naturaleza gremial. **Un Colegio que opera en red**, que realiza charlas y delibera con otros colegios y organizaciones de la sociedad civil, multiplica su voz e importancia debido a su incidencia en múltiples espacios.

3.2 Necesidad de una instancia interna que se ocupe del tema gremial en sus distintos ámbitos

Creemos que es necesario crear una instancia interna que se aboque a los temas gremiales, que pueda desarrollar funciones tales como:

- Mapear las instituciones y grupos de interés asociados al Colegio.
- Proveer las herramientas y coordinar la detección de las necesidades de las instituciones y grupos de interés con los distintos estamentos e instancias del Colegio (por ej., consejos de especialidad).
- Proveer las herramientas y coordinar el estudio de la evolución de la red de las instancias antes indicadas y sus necesidades con los distintos estamentos e instancias del Colegio (por ej., consejos de especialidad).
- Sentar las bases de una oferta de valor dinámica.
- Controlar por la vía de indicadores de desempeño, la eficacia de esa oferta de valor.

4.- Conclusiones

En el Colegio de Ingenieros, según consignan las estadísticas mensuales, se detecta una tendencia al descenso en el porcentaje de los socios activos, aumentando cada vez más el indicador de socios vitalicios, quienes están liberados del pago de las cuotas. Los ingenieros jóvenes –muchos de los cuales ingresan en la ceremonia de recién titulados –permanecen activos en la institución durante un periodo relativamente corto (aproximadamente un año) tras lo cual dejan de estarlo, manifestando su falta de conexión con la institución. Entendemos que respecto de este problema hay plena conciencia en el Colegio, abordarlo adecuadamente es un tema gremial, que implica un trabajo coordinado con todos los organismos del Colegio.

Por otro lado, de acuerdo a la encuesta realizada recientemente por la Comisión de Planificación y Control, y por los testimonios recogidos en las videoconferencias ampliadas a nivel nacional, se ha detectado también una débil relación de los organismos centrales del Colegio con los Consejos Zonales, con excepción del Consejo Metropolitano. Se desconocen los problemas de los colegiados en regiones, entendemos que el rendimiento óptimo de dichos consejos pasa también por una comprensión de su operación y las barreras que obstaculizan su llegada a los colegiados en regiones y, por supuesto, a aquellos que podrían llegar a serlo.

En tercer lugar, las charlas que se realizan tanto en los Consejos de Especialidad como en las Comisiones sectoriales apuntan por lo general a temas propios de la ingeniería, sin embargo, faltan instancias en las que se discutan problemáticas comunes y otros temas relevantes que enfrentan los ingenieros en el ejercicio de su profesión, a saber: dificultades legales, problemas de seguridad, de competencias para afrontar problemas inherentes a un ejercicio de la profesión en equipos multidisciplinarios, de cómo conducir y dar sentido a la carrera, de temáticas relativas a la ética y la autocrítica que le cabe a la ingeniería inclusive.

No hay tampoco una instancia dentro del Colegio que tome conocimiento de las situaciones que se les presentan a los ingenieros en el desempeño de sus labores, tanto en el sector público como en el privado, ni que recoja aquellos tópicos que les resultan estimulantes.

En este contexto, con el fin de avanzar hacia lo declarado en los objetivos institucionales, **proponemos crear una Comisión de carácter permanente, “Comisión de Temas Gremiales”**, que se aboque a canalizar, soportar y orientar en temáticas gremiales y efectuar seguimiento a las iniciativas gremiales que el Colegio debe comenzar a desarrollar en ciertos ámbitos, o a fortalecer en otros, en beneficio de todos los segmentos de ingenieros y de los Consejos e instancias que lo componen, a la vez que establezca una relación estable con los Consejos Zonales, en primer lugar, y complementariamente con los Consejos de Especialidad y Comisiones, para lo cual la implementación de sistemas de conexión por vía remota ofrece desde ya una buena base para abordar estos desafíos de manera creativa y eficaz.

Dicha Comisión, en definitiva, deberá conectarse con los colegiados, de modo de informarse de los problemas que se les presentan en el ejercicio de la profesión y ofrecerles orientación, apoyo y protección que corresponda, como así también de conocer los temas que para ellos son relevantes y representen un aliciente para su permanencia en el Colegio. Además, debe generar una red de apoyo que incluya datos de asesores legales, tributarios y otros afines, y establezca un vínculo con otras organizaciones de modo tal que las charlas que ofrezca el Colegio se incorporen los temas que fidelicen a nuestros colegiados y que permitan fomentar una ingeniería de vanguardia.

El hecho de contar con una red de apoyo integrada sobre la base de una comisión que vele por su correcto funcionamiento, permitirá mantener a los colegas cercanos al Colegio y les dotará del sentido de pertenencia e identidad, lo que tendería a aumentar su grado de fidelización y compromiso con la Institución.