

Medio	Qué Pasa
Fecha	23-09-2011
Mención	Se nombra a José Joaquín Prieto, director del Observatorio Social UAH como uno de los ex líderes de Un Techo para Chile.

[Qué pasa]
Ac Actualidad

LA GENE “Techo”

*De izquierda a derecha:
Claudio Seebach, Juan
Covarrubias, Javier
Zulueta, Iván Chamorro,
Francisco Irrarrázaval,
Andrés Harrison y
Sebastián Bowen.*



RACIÓN

Un Techo para Chile se ha convertido en uno de los principales semilleros de líderes jóvenes. Sus ex dirigentes ocupan importantes cargos en el gobierno y el mundo privado. Entradores, opinantes y ambiciosos, hoy están decididos a imprimir su sello e influir de manera directa en la sociedad para hacer de Chile un país más justo.

[Por Nicolás Alonso y Sebastián Rivas // Fotos: José Miguel Méndez]



En algún momento lo creyeron posible. Corría 2003, y todavía eran muy jóvenes, sin duda más vehementes y también algo más ingenuos. Habían logrado grandes cosas, muchas más de las que creyeron posibles: incluso la fundación Un Techo para Chile, en la cual todos participaban, ya comenzaba a multiplicarse por América Latina. Entonces esa idea, que había sido tema de conversación en tantas noches de tantos campamentos, empezó a tomar cuerpo. ¿Por qué no formar un partido político? Uno que remeciera los cimientos de la desigualdad en el país, que fuera eficiente, que les demostrara a las autoridades cómo había que hacer las cosas para lograr una sociedad justa.

Se juntaron varias veces a delinear cómo sería ese partido. Hasta tenían un plan: se enfocarían en ganar una alcaldía de una comuna vulnerable y desde allí comenzarían a influir. Fueron largas y acaloradas discusiones, pero la evidencia pudo más que el entusiasmo: no estaban de acuerdo en prácticamente nada. “Intentamos configurar-nos, pero nos encontramos con tal diversidad de opiniones que fue imposible articular un discurso común”, dice Francisco Irarrázaval, fundador de Un Techo para Chile y hoy hombre clave del Ministerio de Vivienda.

Coincidían en que debían generar justicia social, pero no en las formas para lograrlo. Entonces los líderes comenzaron a mirar otras fórmulas para producir cambios en la sociedad. Muchos se dieron cuenta de que ser ex “Techo” facilitaba mucho las cosas para ganar becas y partieron a hacer posgrados a Harvard, el MIT y otras universidades *top* a nivel mundial. Luego, comenzó el retorno y varios crearon sus propias fundaciones. Otros ingresaron a puestos de jerarquía en grandes empresas o empezaron exitosos emprendimientos. La gran mayoría se lanzó a conquistar un lugar en el aparato público. De esa forma, y no como un partido articulado, comenzó el verdadero impacto de la generación “Techo” en las esferas de poder de la sociedad chilena.

EL SEMILLERO

Durante la última campaña presidencial hubo un enfrentamiento que demostró con nitidez el nivel de influencia que los otrora líderes del “Techo” han comenzado a ejercer en la clase política. Los protagonistas fueron Francisco Irarrázaval y Sebastián Bowen. Irarrázaval, primer director social de la fundación -el mayor cargo al

que se puede llegar en la institución- era uno de los hombres fuertes en la campaña de Sebastian Piñera. Bowen, quien ocupó el mismo cargo unos años después, fue el coordinador de la campaña de Eduardo Frei.

El duelo entre ambos fue la primera señal del masivo ingreso al aparato público por parte de ex miembros del “Techo”. Actualmente hay más de 80 cargos ocupados por ex voluntarios en el gobierno. Vivienda es el ministerio que cuenta con más ex dirigentes: alrededor de 60, entre ellos Irarrázaval, Guillermo Rolando y Ana Alvear. Otro nicho es Mideplan, con figuras como Juan Covarrubias. Y en la Segpres también hay representantes, entre ellos el jefe de coordinación interministerial, Claudio Seebach. A ellos se suma José Manuel Edwards (RN), uno de los fundadores del “Techo”, quien fue electo diputado en 2009.

Ésa no es la única área donde han hecho sentir su influencia. Otros ex dirigentes, como Javier Zulueta (Gestión Social), Iván Chamorro (Celulosa Arauco), Cristián Abraham (Milled) y Gonzalo Arteaga (Elemental), participan en proyectos y empresas con una fuerte vinculación a temas de responsabilidad social. Varios hacen clases en universidades o dirigen centros de investigación, como Sebastián Gatica (Universidad Católica) y José Joaquín Prieto (Universidad Alberto Hurtado). Y un gran número ha buscado plasmar su experiencia con sus propias fundaciones: hay más de 15 ONG creadas por ex líderes y repletas de ex voluntarios, entre ellas Enseña Chile, Ciudadano Inteligente, Proyecto Propio y Pegas con Sentido. Más allá de los diversos caminos por los que han optado, todos tuvieron un líder en común: el ex capellán de Un Techo para Chile Felipe Berríos, a quien la mayoría reconoce como el mayor inspirador del actual desembarco de la generación “Techo” en las esferas de poder. “Era un tipo muy carismático, un guía que aglutinaba, con un liderazgo muy potente del sentido de misión y del contenido político de lo que hacíamos”, dice Felipe Heusser, fundador de la ONG Ciudadano Inteligente. “Siempre nos incentivó a meternos en lo público, liderar partidos y empresas. Ahora se empiezan a ver los resultados”, agrega.

POSGRADO SOCIAL

Desde sus orígenes, uno de los sellos del “Techo” fue la formación de sus integrantes. En cada uno de los trabajos a los que acudían había dos personas al mando: una

encargada de la capacitación y otra que se dedicaba a las jornadas de reflexión, que se hacían sagradamente todas las noches. Para muchos de los dirigentes, ésta era el área en que se jugaba el impacto futuro de la institución: “El proceso de reflexión era tan importante como construir la casa durante el día”, recuerda Claudio Seebach. El primer encargado de esa área, entre 1997 y 1998, fue el hoy diputado de RN José Manuel Edwards. “El objetivo siempre fue lograr mayor conciencia social, para que una vez trabajando en sectores más profesionales se mantuviera la conexión”, señala el parlamentario. El modelo también implicaba otra cosa. Los primeros dirigentes -con sueldos entre \$ 150.000 y \$ 800.000- hicieron un compromiso tácito: permanecer por pocos años en sus funciones, para luego permitir el recambio. Y eso traía una pregunta constante: ¿qué venía después del “Techo”? La gran inquietud era cómo generar cambios en la sociedad una vez fuera de la institución.

Para Cristián del Campo, el sacerdote que reemplazó a Berríos al mando de la fundación, la influencia social que los ex voluntarios están ejerciendo en la política y las empresas ya comienza a dar frutos. “El impacto se está observando y lo vamos a ver cada vez más. Tenemos gente en el mundo público y en el privado, que quiere que su vida tenga un impacto en beneficio de un país más justo, igualitario y menos discriminador. Para ellos el paso por el ‘Techo’ no fue

un paréntesis, sino un cambio de rumbo definitivo”.

Lo que llaman el “posgrado social” tiene que ver con las habilidades que despiertan en los voluntarios las grandes responsabilidades que tienen que asumir desde corta edad. Bajo la lógica de “aprender haciendo”, los ex líderes señalan que al ingresar a sus actuales trabajos ya contaban con una preparación extra para enfrentar desafíos. Para Irarrázaval, el paso por la fundación aporta tres características. “Una gran vocación, producida por el encuentro frontal con la pobreza; capacidad de liderazgo, producto de lograr influir en una organización donde todos son jóvenes y se creen Einstein en potencia; y lógica de urgencia, que da capacidad de reacción rápida”.

JEFES SUB 25

Andrés Harrison no lo podía creer. En el 2000, con apenas 22 años y recién egresado de Publicidad, tenía sobre la mesa una propuesta de trabajo durísima: formar el área de comunicaciones de Un Techo para Chile. Las condiciones también eran especiales: no había equipo, no tenía presupuesto y, además, partiría con una deuda de \$500 millones. Eso sí, tendría la asesoría formal de las mejores agencias de publicidad, de comunicación corporativa y de estudios de mercado. “Mi jefe me dijo: yo creo que si tú no logras pagar esa deuda y juntar \$2.000 millones extra teniendo a esas empresas de asesores, no sirves para

esta pega”, recuerda Harrison, quien hoy es socio y gerente general de Surmedia, una importante firma de comunicación estratégica. “Difícilmente hubiera encontrado en otro lugar ese desafío a los 22 años”.

Su caso no es excepcional. La idea es que jóvenes “sub 25” se hagan cargo directamente de las responsabilidades de gestión. “Siempre los jóvenes se han hecho responsables de la situación financiera. Tratamos de que se tomen el ‘Techo’”, comenta Juan Pedro Pinochet, director ejecutivo de Un Techo para Chile, quien afirma que los dirigentes son líderes con una fuerte personalidad. “Ni mamones ni encapuchados. Son de carácter, resolutivos, ambiciosos, entradores. Porque quieren cambiar las cosas”. Ese perfil ha despertado interés en las empresas. Varios ex dirigentes de la fundación han ocupado gerencias en importantes firmas, sobre todo en el área de responsabilidad social empresarial. Por ejemplo, Guillermo Rolando -hoy en el Minvu- estuvo a cargo del área en la minera Barrick Gold, e Iván Chamorro ocupa actualmente la gerencia de RSE en Celulosa Arauco.

Según Chamorro, quien tiene un equipo repleto de ex voluntarios, la capacidad de pensamiento crítico con que llegan desde el “Techo” hace a los jóvenes muy apetecidos por las empresas. “Se necesitan líderes que a veces se atrevan a decirle que no al jefe. En todo eso, es una muy buena escuela, porque al final las compañías no necesitan tan-

to ‘yes man’, sino gente que tenga puntos de vista, que los pueda plantear de buena manera y con argumentos”.

Javier Zulueta, quien es creador y director de la consultora de RSE Gestión Social, va más allá. “El ‘Techo’ ha sido capaz de reunir tipos de una excelencia académica muy alta y habilidades blandas muy necesarias, y las empresas los van a requerir. Si las firmas no son capaces de adaptarse van a perderse a los Messi del rubro”.

Pero Heusser matiza: “Mientras trabajábamos en el ‘Techo’ éramos algo soberbios, creíamos que las podíamos todas y que los demás, gobierno incluido, no sabían nada. Hoy, nos damos cuenta de que eso no es así. El mundo de la política y el de la empresa son difíciles, y a costa de golpes con la realidad hemos aprendido. Hemos abierto caminos, pero dejando atrás la vehemencia de antaño”.


EL CABALLO DE TROYA


En todas las iniciativas hay un símbolo. Un elemento que representa el corazón de lo que se busca. En el caso de Un Techo para Chile, el emblema es la mediagua. Esa solución de emergencia que marcó la primera etapa de la institución y que se convirtió en su sello más visible.

Pero detrás de ese símbolo había otro paradigma.

“La idea es que la mediagua fuera una excusa para ir más allá. La casa era lo que nos permitía entrar al campamento, pero una vez adentro de esa casa había que preocuparse de la educación, la capacitación y el empleo. Pero si hubiéramos llegado hablando de eso, no nos hubieran creído. Era como nuestro caballo de Troya”, dice Andrés Harrison.



Hoy, varios de los dirigentes históricos del “Techo” hablan de sus actuales trabajos como su segundo caballo de Troya. Esta vez, con el objetivo de imprimir su sello desde las distintas áreas donde están involucrados.

Mientras tanto, están convencidos de que el gran cambio aún se está fraguando. Aun cuando no pudo ser a través de un partido en común, sí desde las esferas de influencia en que cada uno de los líderes ha logrado penetrar. Para Juan Covarrubias, uno de sus dirigentes más emblemáticos, es cuestión de tiempo. “Se está generando un efecto en la política y en el mundo privado. Pero es sólo la punta del iceberg, el real impacto está por venir. La mayoría aún no tenemos 40, y ya hay tipos en puestos claves de todo tipo: dales un poquito de tiempo y vas a empezar a tener decanos y ministros”. 



Juan Pedro Pinochet, director ejecutivo de Un Techo para Chile, afirma que los dirigentes salidos de la fundación son líderes con una fuerte personalidad.

“Ni mamones ni encapuchados. Son de carácter, resolutivos, ambiciosos, entradores. Porque quieren cambiar las cosas”.



“El ‘Techo’ ha sido capaz de reunir tipos de excelencia académica y habilidades blandas muy necesarias, y las empresas los van a requerir. Si las firmas no son capaces de adaptarse van a perderse a los Messi del rubro”, dice Javier Zulueta, gerente de la firma de RSE Gestión Social.

