

S. E. en el "Thomson"



Durante la permanencia del Gobierno en Valparaíso S.E. el Presidente de la República Excelentísimo señor Allende realizó importantes visitas a reparticiones y unidades de la Armada. Entre ellas una de 40 minutos de duración a bordo del submarino "Thomson". S.E. se interesó vivamente por el instrumental y funcionamiento del buque y en la fotografía que reproducimos aparece observando a través del periscopio del "Thomson" al DD. "Almirante Riveros" que se encuentra en las proximidades.

Por
R.S.N.
Capitán de Corbeta
Armada de Chile

LA INFORMACION COMO ELEMENTO INTEGRADOR Y ORIENTADOR

"La alegría del alma reside en hacer"

SHIELLEY

Con frecuencia, se ha destacado la importancia de las informaciones en cualquier conglomerado humano y muy especialmente en una organización, ya que se ha definido también al hombre como un ser eminentemente social y político.

Asimismo, se ha dicho que las informaciones internas que interesan a la organización, en general, se pueden reunir en dos grandes grupos, denominados "ascendentes" y "descendentes". A la luz de esta clasificación veremos algunas de las funciones sicosociales que cumplen, para coadyuvar al cumplimiento de la Misión de la Organización.

Informaciones Descendentes

Se reconoce bajo este nombre a toda comunicación generada por el Mando y que se distribuye a través de los canales establecidos a los subordinados. El objetivo básico que cumple es una función "integradora" del hombre a la Institución. Función indispensable por cuanto la solidaridad y confianza no pueden ser

improvisadas. La unidad y la cohesión de la organización es algo así como el amor, si se me permite la comparación, ya que requiere de periódicas inyecciones de motivación. En la Institución, conocer oportunamente los objetivos, las metas por las cuales se lucha y el tener ideas de la marcha de la Institución hacia la consecución de tales fines, es un sistema eficaz para enfrentar esta especialización moderna que está aislando constantemente al hombre, en un mundo pequeño —el de su especialidad estricta— haciéndole perder el interés por el conjunto, en un rasgo escapista, romántico y emocional.

Informaciones Ascendentes

Esta comunicación es imposible de olvidar, menospreciar y soslayar. En toda organización moderna, no hay dirección que pueda excluir el sentir de sus componentes. El trabajo en equipo es fundamental, en todo sentido, para una organización. El sentir general se transforma, poco a poco, en una impetuosa corriente que no se puede ignorar.

Desde este punto de partida podemos fácilmente vislumbrar que es conveniente que la dirección tenga conocimiento de las inquietudes colectivas de sus subordinados, para que a su vez pueda influir en sus actitudes cuando adopte ciertas decisiones que los afectan. Revisemos algunas de las ventajas de ambos caminos de la información. Al primero lo llamaremos divulgación interna y al segundo sugerencias o inquietudes.

Divulgación Interna

Las características principales de este flujo de informaciones son las siguientes:

- Contribuye al proceso integracionista de la organización al comunicar a los subordinados la orientación seguida ante un problema que los afecta (remuneraciones, ascensos, especialidades, etc.).
- Compromete y responsabiliza al personal con las directivas emanadas del mando previa persuasión de que es inexorable realizar lo ordenado para alcanzar la meta propuesta.
- Satisface las aspiraciones del personal de sentirse miembros del grupo. En

otras palabras, que se les toma en cuenta.

- Explicar el porqué de tal medida que se ha adoptado. Esto no se debe confundir con el hecho que cada medida que se tome requerirá un foro, sino más bien se refiere al hecho de que para "exigir" es preciso "dar". En nuestro caso, se dan informaciones.
- Muestran el aspecto dinámico de la organización y permiten destacar la labor anónima que se está realizando en alguna de las partes componentes de la Institución.

Sugerencias o Inquietudes

- La sugerencia o comentario del subordinado constituye para él una válvula de escape, mediante la cual satisface sus inquietudes materiales o espirituales; las cuales de no ser atendidas oportunamente, pueden desarrollar clandestinamente situaciones de indisciplina.
- Obliga al superior a precisar. Existen algunos Jefes que estiman que son los únicos depositarios de la verdad, y se sitúan en un pedestal desde el cual, no pueden o no aceptan, que pueda existir otro enfoque a un problema determinado.
- Fomenta la responsabilidad del grupo y del individuo. Es muy fácil emitir opiniones criticando una determinada acción, pero justificar dicha crítica infundada, a menudo no es posible.
- Permite clarificar ideas y eliminar dudas armonizando las exigencias a la situación que realmente se vive.
- Permite hacer llegar al Mando las inquietudes latentes del personal. Se traspasa así, el límite estrecho de un hecho escueto, lo que permitirá detectar faltas de motivación, errores o vicios del servicio, que la rutina los ha convertido en hábitos y por tanto, no se evidencian con facilidad.
- Finalmente, permite crear un ambiente favorable a la identificación de Jefes y subordinados con una causa común.

En toda organización las relaciones humanas cobran una importancia preponderante. En nuestro medio las conocemos

con el nombre de la Moral, aún cuando en la jerga marinera la reconocemos por "la tenida".

En cada oportunidad en que dos marinos se reúnen surge la consabida pregunta: ¿Cómo está la tenida? La respuesta siempre sigue un esquema crítico, que puede ser favorable o desfavorable, pero en gran medida estará regido por la cantidad de información disponible al individuo.

Es posible que se critique un determinado hecho, que lo afecta directamente o simplemente que está recogiendo el sentir de su grupo. Todos sabemos que la gran mayoría de los males son producto de estados de ánimo perniciosos y temerosos de lo peor. Casi siempre se piensa que se ha llegado al extremo y él es la víctima. Las causas de estos estados hipercríticos a que es tan afecto nuestro personal, se debe normalmente al temor y a la desorientación.

Este último aspecto requiere un examen más detallado. Cualquier medida que afecta a un grupo, de inmediato provoca suspicacias, curiosidad, rumores y presunciones.

Cuando en una institución los principios de lealtad y disciplina no se encuentran lo suficientemente enraizados en su personal, se pueden crear situaciones contradictorias y antagónicas que socavan la integridad del conjunto, lo cual tipifica el desafío de nuestro tiempo.

Por esta razón, es importante que al tomar una decisión, el Jefe que la adopte, medite sobre la proyección psicológica de su medida. Deberíamos pensar tal vez, con un criterio en cierto modo comercial. Se trata de "vender" una idea, por mucho que ésta sea una orden. No pensemos con un criterio negativo, de que "estamos pidiendo permiso", sino que muy por el contrario, informar, orientando al subordinado sobre lo que se trata de hacer, evitando la incompreensión de que hablábamos anteriormente. Pero existe otra razón que justificaría este proceso. En Psicología Social nada se considera obvio, por cuanto al considerar que algo no requiere una explicación estamos permitiendo al individuo que interprete una determinada orden de acuerdo a sus conocimientos, experiencias e informaciones (nunca completas) emergiendo así la desorientación. Naturalmente

que este examen no se aplica en su totalidad a una institución jerarquizada, estratificada y disciplinada como la nuestra, pero sí es válido en su contexto, para la sociedad humana en cinética evolución.

La moral de nuestro personal es factible de ampliarla, enriquecerla y moldearla, en un sentido constructivo que lo comprometa a luchar por alcanzar el objetivo que nos hemos fijado. Recordemos que "la voluntad de vencer, es la primera condición de la victoria".

¿Cómo pudiéramos aplicar estas ideas en nuestro caso particular? Desde luego deseo aclarar que estas ideas no tienen nada de novedosas ni gran originalidad, pero me han impulsado a acometer este intento las palabras de Shelley, que sirven de epígrafe a este trabajo.

Me parece que nuestra Armada cuenta con algo muy valioso que es el Oficial de División como nexo entre el Mando y el Subordinado. Al igual que todo enlace su función es trascendental, permite o hace posible que las comunicaciones ascendentes o descendentes puedan llegar a sus destinatarios.

Su íntima vinculación con los dos extremos de la cadena de información, emisor y destinatario, debe orientarse a lograr el efecto deseado y para esto requiere de nuestra comprensión y ayuda. El Oficial de División, además del contacto personal con su gente, debiera reunirse periódicamente con ella para hacer realidad esta transmisión de informaciones, pero su labor, a menudo, se ve entorpecida por alguno de los siguientes inconvenientes:

- a. Le quitan tiempo al equipo para realizar trabajos rutinarios.
- b. Las reuniones quedan a merced del tiempo disponible, el cual cada vez se reduce más.
- c. En las reuniones, por ser escasas, se tocan muchos puntos, y al término de éstas quedan una buena cantidad en el tintero.
- d. El Oficial no se prepara convenientemente antes de ir a la reunión, y si en ésta surge un punto difícil, se entabla una discusión de tipo personal de dimes y diretes, que no deja nada en claro.

- e. El personal más antiguo tiene la tendencia a considerar las reuniones como una carga molesta cuando éstas son poco atractivas y no se traducen en hechos concretos.

Sin embargo, estas reuniones son beneficiosas y deben estimularse, porque constituyen el fundamento de un trabajo en equipo y más aún por el hecho que el factor humano, de conocimiento y reconocimiento de la existencia de los demás, crea una afinidad espiritual difícil de lograr por otros medios.

Se detallan a continuación algunas consideraciones que sin pretender ser una panacea, pueden ser útiles para estas reuniones:

- a. Se debe dar preferencia a la calidad e importancia de los temas a tratar más que a la cantidad.
- b. La intención que guíe al Oficial debe ser resolver problemas o dudas y no limitarse a enunciar.
- c. Cuando no pueda resolver o no esté autorizado o simplemente desconozca los motivos, no se debe tener mie-

do a decir que no se sabe, pero que lo estudiará y traerá una explicación para la próxima reunión. Esta promesa no se puede olvidar de cumplir por ningún motivo; si no la considera importante, puede que para su personal sí lo sea.

- d. Nunca se debe evitar de tratar un tema por espinoso que éste sea. El personal apreciará y respetará su lealtad.
- e. Cuidarse que todos participen y aporten sus ideas. Su lenguaje debe adaptarse al auditorio. Si es posible interroga a los más tímidos evitando frases, ademanes que lo puedan inhibir.
- f. Al término de cada reunión haga un análisis de ésta y anote los puntos de interés tratados, los cuales le serán útiles para mejorar y fortalecer sus condiciones de Mando. No tema en consultar o pedir ayuda para solucionar sus defectos personales que haya evidenciado; recuerde que nadie es perfecto.

La Variación

El descubrimiento de la declinación magnética, o variación, lo hizo Colón durante su primer viaje, el 14 de septiembre de 1492.