

# **EL PROPÓSITO DE LOS PARTIDOS POLÍTICOS Y LA MISIÓN HISTÓRICA DEL PARTIDO RADICAL**

**Sumario:** 1. *Para qué existen los partidos políticos*; 2. *El Partido Radical y su misión histórica*; 3. *El quiebre, la transición y la pérdida de propósito*; 4. *El declive no como fracaso moral, sino como agotamiento de ciclo*; 5. *La pregunta decisiva: ¿para qué debe existir hoy el Partido Radical?*

## **I. Para qué existen los partidos políticos**

Los partidos políticos no existen para administrar cargos, competir por cuotas de poder ni reproducir estructuras internas. Existen para organizar ideas, convertir visiones de sociedad en acción pública y ofrecer a la ciudadanía proyectos reconocibles de futuro. Son instrumentos colectivos que permiten transformar demandas dispersas en decisiones institucionales y convertir convicciones éticas en políticas públicas.

Cuando un partido pierde claridad sobre su propósito, comienza a confundirse con su propia orgánica. La política se vuelve interna, la discusión se encierra, y el vínculo con la sociedad se debilita. En ese momento, el partido deja de ser un actor histórico y comienza a comportarse como una institución que lucha únicamente por su supervivencia.

Este riesgo no es abstracto. Es una experiencia vivida.

## **II. El Partido Radical y su misión histórica**

El Partido Radical nació en el siglo XIX para cumplir una misión concreta y transformadora: modernizar el Estado chileno, secularizar la vida pública, expandir la educación, ampliar la ciudadanía, romper con los privilegios heredados que limitaban la libertad real de las personas, asegurar la emancipación del pueblo chileno y viabilizar la satisfacción de necesidades sociales de primer orden. Todas estas ideas son los grandes lineamientos que se encuentran en las actas fundacionales, así como en sus convenciones posteriores.

Durante décadas, el radicalismo fue el vehículo político de la clase media emergente, de los profesionales, de los educadores, de los funcionarios públicos y de quienes creían que el progreso debía construirse desde la razón, la ley y la democracia. Fue un partido de cuadros y no de masas.

Su aporte fue decisivo en la consolidación del Estado docente, en la expansión de la educación pública, en la institucionalización del laicismo, ampliando los derechos políticos y en la construcción de una República social. Todo ello tenía por propósito lograr la emancipación intelectual, moral y económica de los ciudadanos, con especial énfasis en los excluidos y en los pobres.

En ese sentido, el Partido Radical cumplió su misión histórica cuando logró que muchas de sus banderas dejaran de ser radicales y pasaran a ser parte del sentido común democrático del país.

### **III. El quiebre, la transición y la pérdida de propósito**

La dictadura interrumpió violentamente ese proceso. Al retornar la democracia, el Partido Radical —como otras fuerzas históricas— enfrentó un escenario profundamente distinto: un sistema político reconfigurado, una economía neoliberal consolidada, una ciudadanía más individualizada y una izquierda y centroizquierda reorganizadas bajo nuevas coordenadas.

En ese contexto, el radicalismo no logró redefinir con claridad su nuevo propósito histórico. Más que proyectarse como una fuerza con identidad propia, tendió a subsistir como un actor secundario, muchas veces reactivo, otras veces testimonial, y con frecuencia absorbido por lógicas electorales de corto plazo.

La política se desplazó desde la elaboración programática hacia la negociación coyuntural; desde la formación de cuadros hacia la administración de sobrevivencia; desde el debate de ideas hacia la gestión interna. El partido dejó de preguntarse para qué existe, y comenzó a concentrarse en cómo mantenerse existente.

### **IV. El declive no como fracaso moral, sino como agotamiento de ciclo**

El debilitamiento del Partido Radical en las últimas décadas no debe leerse como un fracaso ético de su militancia, sino como el agotamiento de un ciclo histórico sin redefinición estratégica. Cuando un partido no actualiza su misión, su orgánica se vacía de sentido y su cultura interna se vuelve defensiva.

En ese escenario, aparecen fenómenos conocidos: fragmentación, desconfianza, personalismos, lotes, estructuras sobredimensionadas o ineficaces, y una creciente distancia entre el discurso y la práctica. El partido se vuelve un espacio que consume energía política, en lugar de producirla.

### **V. La pregunta decisiva: ¿para qué debe existir hoy el Partido Radical?**

La tarea que hoy se impone no es meramente reorganizar un partido, sino redefinir su razón de ser en el Chile del siglo XXI. Un partido radical contemporáneo no puede limitarse a custodiar su historia ni a repetir fórmulas del pasado. Debe preguntarse qué lugar ocupa en una sociedad marcada por la desigualdad, la desconfianza institucional, la crisis de representación y los desafíos tecnológicos, ambientales y democráticos de nuestro tiempo.

Su rol no es competir con otras fuerzas desde la nostalgia ni diluirse en identidades ajenas, sino reconstruirse como un partido de la razón pública, de la democracia sustantiva, del Estado social moderno, de la educación como eje de emancipación y de la política como servicio público.

Solo desde esa redefinición de propósito tiene sentido discutir gobernanza, orgánica, estatutos y estructuras. Sin propósito, toda arquitectura institucional es vacía. Con propósito, incluso las estructuras más simples pueden sostener un proyecto histórico.

# **PRINCIPIOS DE GOBERNANZA ORGANIZACIONAL Y CRITERIOS DE DISEÑO INSTITUCIONAL**

**Sumario:** 1. *Diagnóstico necesario*; 2. *Un principio rector: las instituciones deben proteger a las personas, no exigirles heroicidad*; 3. *Primer criterio: compartimentación funcional y cargas razonables*; 4. *Segundo criterio: baja interdependencia crítica y autonomía operativa*; 5. *Tercer criterio: mecanismos institucionales de reemplazo y continuidad*; 6. *Cuarto criterio: procesos simples, estandarizados y accesibles*; 7. *Quinto criterio: diseñar para la desconfianza, no contra ella*; 8. *Una conclusión política*.

## **I. Un diagnóstico necesario: la política real y las organizaciones reales**

Todo proyecto político serio debe comenzar por un acto de honestidad intelectual. Organizar una colectividad no consiste en imaginar cómo funcionaría en condiciones ideales, con militantes siempre disponibles, coordinados, formados y comprometidos, sino en asumir cómo funciona en la realidad, con personas diversas, con tiempos limitados, con trayectorias dispares y con legítimas diferencias de confianza, afinidad e intereses.

El Partido Radical, como muchas organizaciones políticas, ha construido históricamente estructuras que presuponen un alto nivel de compromiso individual, coordinación permanente y capacidades personales excepcionales. Cuando esas condiciones no se dan —por enfermedad, agotamiento, distancia territorial, responsabilidades familiares, desafección o simple falta de tiempo— la organización se resiente, se paraliza o se fragmenta.

A ello se suma una dimensión menos visible, pero igualmente decisiva: la política es una actividad basada en la confianza, y cuando esta se erosiona, los militantes tienden a replegarse, a actuar de manera defensiva, a concentrarse en espacios de afinidad o en lotes, sensibilidades o grupos de interés. No siempre se trata de mala voluntad; muchas veces es una decisión racional frente a estructuras que obligan a una cooperación intensa sin ofrecer garantías institucionales suficientes.

El resultado es conocido: sobrecarga de algunos dirigentes, cargos vacantes o meramente formales, dependencia excesiva de personas específicas, conflictos recurrentes y una sensación generalizada de que el partido exige más de lo que puede sostener. Frente a este diagnóstico, la respuesta no puede ser moralizar a la militancia ni exigir heroísmo permanente, sino rediseñar la institución.

## **II. Un principio rector: las instituciones deben proteger a las personas, no exigirles heroicidad**

El nuevo diseño institucional del Partido Radical se funda en una convicción simple y profundamente republicana: las organizaciones políticas deben estar pensadas para personas reales, no para militantes ideales.

Una buena institución no es aquella que funciona solo cuando todo marcha bien, sino aquella que resiste la ausencia, el error, el conflicto y el desgaste, sin perder su

capacidad de acción ni su sentido colectivo. Gobernar una organización democrática implica anticipar las fallas humanas y convertirlas en variables administrables, no en crisis permanentes.

Desde esta mirada surgen los siguientes principios de gobernanza organizacional, cada uno de ellos directamente vinculado a un problema concreto de la experiencia partidaria.

### **III. Primer criterio: compartimentación funcional y cargas razonables**

Uno de los principales problemas de la vida interna ha sido la acumulación excesiva de funciones en pocos cargos, lo que transforma la dirigencia en una tarea absorbente, incompatible con la vida personal, laboral o familiar de la mayoría de la militancia.

Por ello, el diseño institucional debe basarse en la compartimentación clara de funciones, de modo que cada cargo tenga responsabilidades acotadas, comprensibles y ejecutables incluso con dedicación parcial. No se trata de debilitar la conducción, sino de distribuirla de manera inteligente.

Cuando las funciones son claras y limitadas, se reduce el abandono, se fortalece la rendición de cuentas y se amplía el universo de militantes capaces de asumir responsabilidades sin temor al desgaste o al fracaso.

### **IV. Segundo criterio: baja interdependencia crítica y autonomía operativa**

Muchas estructuras políticas funcionan como una cadena: si un eslabón falla, todo se detiene. Este modelo genera dependencia personal, tensiones constantes y parálisis frente a cualquier ausencia.

El Partido Radical debe avanzar hacia una lógica distinta: una organización modular, donde los órganos y secretarías puedan operar con grados razonables de autonomía, sin requerir validaciones permanentes ni coordinaciones excesivas para cumplir sus tareas básicas.

Este criterio no solo mejora la eficiencia; también reduce la desconfianza, porque limita los espacios de bloqueo, negociación informal o control cruzado que suelen alimentar la fragmentación interna. Cuando cada quien sabe qué le corresponde hacer y puede hacerlo, la cooperación deja de ser una obligación forzada y pasa a ser una decisión política.

### **V. Tercer criterio: mecanismos institucionales de reemplazo y continuidad**

En una organización democrática madura, la ausencia de una persona no puede convertirse en un problema político mayor. Las enfermedades, renuncias, licencias o simples retiros temporales forman parte de la vida humana y deben ser asumidas como tales.

Por ello, el diseño institucional debe contemplar mecanismos automáticos, claros y rápidos de sustitución, previamente definidos, sin necesidad de negociaciones ad

hoy ni disputas internas. La continuidad del partido no puede depender de la permanencia de individuos específicos.

Este principio protege tanto a la institución como a las personas, evitando personalismos y reduciendo la ansiedad asociada al ejercicio de cargos de responsabilidad.

## **VI. Cuarto criterio: procesos simples, estandarizados y accesibles**

Una organización que depende del conocimiento informal, de la experiencia acumulada o de la improvisación permanente termina excluyendo a quienes no dominan esos códigos. Esto reproduce élites internas y debilita la renovación.

El Partido Radical debe avanzar hacia procesos claros, simples y documentados, con reglamentos comprensibles, calendarios predecibles y herramientas básicas que permitan a cualquier militante asumir un rol sin tener que “aprender a golpes”.

Este criterio no empobrece la política; la democratiza, porque transforma la voluntad de participar en capacidad efectiva de hacerlo.

## **VII. Quinto criterio: diseñar para la desconfianza, no contra ella**

Finalmente, toda organización política debe asumir una verdad incómoda: la confianza no siempre existe, y cuando existe, es frágil. Las afinidades, los lotes, las sensibilidades y los intereses forman parte de la vida partidaria y no desaparecerán por decreto.

Un buen diseño institucional no combate estas dinámicas con discursos morales, sino que las encauza, limitando los incentivos al bloqueo, a la captura de cargos o a la dependencia personal. Cuando las reglas son claras, las funciones están delimitadas y el poder se distribuye, la confianza puede reconstruirse sobre bases institucionales, no personales.

## **VIII. Una conclusión política**

El rediseño institucional del Partido Radical no es un ejercicio técnico ni una obsesión burocrática. Es una apuesta política profunda: construir una organización capaz de sostener un proyecto democrático, reformista y socialdemócrata en las condiciones reales del siglo XXI, con militantes diversos, con tiempos fragmentados y con una sociedad exigente.

Organizar bien no es un detalle menor: es la condición para que las ideas se transformen en acción, y para que la épica republicana no dependa de héroes solitarios, sino de una institución justa, razonable y duradera.