



Acta

SESIÓN	3° Sesión ordinaria COSOC SERVIU Ñuble.
FECHA	6 de agosto de 17:00-18:50
MODALIDAD	Reunión presencial
PARTICIPANTES	Luisa Carillo Robles, presidenta COSOC. Jesenia Burboa Domínguez, consejera. Raul Bravo Domínguez, consejero. Hugette Pino Roa, consejera. Manuel Rivas Aguilera, consejero. Walter Roa Orellana, consejero Aline Muñoz De la Fuente, Encargada Participación Ciudadana SERVIU Pablo Jara Garrido, Encargado SIAC OIRS Nataly Venegas Toro, Analista OIRS
TEMAS	<ul style="list-style-type: none"> - Funciones, responsabilidades y deberes. - Ejercicio identificación valores COSOC. (Análisis Anexo) - Posibilidad cambio normativa COSOC. - Diálogos mes de las dirigencias

DESARROLLO DE LA SESIÓN	<p>La sesión comienza con retraso, a las 17:20 horas, reiterando los puntos a tratar según lo informado en la minuta. Se excusa el primer tema, ya que la expositora no pudo presentarse.</p> <p>En atención a las temáticas de la jornada, don Pablo Jara, encargado SIAC-OIRS, dirige un ejercicio de reflexión orientado a identificar los valores que sustentarán el funcionamiento del COSOC. Entre los mencionados se destacan respeto, solidaridad, unión y empatía, entre otros. Esta dinámica permitió reconocer no solo los valores que guiarán al COSOC, sino también las expectativas de sus integrantes respecto a su funcionamiento.</p> <p>Durante el desarrollo de la sesión, las y los consejeros manifiestan su malestar por los incumplimientos en la ejecución de las acciones del Plan Anual de Trabajo. La encargada de PAC SERVIU entrega precisiones al respecto, presentando una carta Gantt en la que se detallan las actividades y los plazos para aquellas aún pendientes. Asimismo, se señala la ausencia de instancias para recoger y canalizar formalmente las solicitudes de la sociedad civil, se les recuerda que en la primera reunión se acordó la importancia de que el COSOC pueda levantar de manera autónoma las inquietudes ciudadanas sobre materias atinentes al SERVIU para canalizarlas de manera adecuada, en cada una de las reuniones.</p> <p>Los y las consejeras reiteran la necesidad de contar con mayor presencia de la autoridad en las reuniones del COSOC y un mayor reconocimiento del rol</p>
--------------------------------	---

del Consejo en los hitos a los que son convocados. Se recuerda el carácter consultivo de esta instancia. Lo anterior ha generado un sentimiento de abandono, reduciendo la motivación para continuar en el rol de consejeros. Retomando los puntos de la minuta. Se extiende la invitación a participar en los diálogos organizados en el marco del Mes de las Dirigencias, valorando esta oportunidad para interactuar con dirigentes de las distintas comunas de la región.

En este sentido y en directa relación con los diálogos, don Raul señala que sería pertinente que el propio COSOC pudiese llevar a cabo los encuentros señalados en el plan, definiendo ellos los temas, convocatoria, metodología, etc, esta moción es segundada por resto de los consejeros presentes, en esta línea, se quedara a la espera de la propuesta para poder determinar de que forma SERVIU y SEREMI se puede involucrar, entendiendo que no se cuentan con recursos para estas actividades.

Posteriormente, se revisa el borrador del folleto informativo, dejando abierta la posibilidad de incorporar sugerencias que deberán ser enviadas por correo electrónico.

Finalmente, se presentan de forma general las observaciones y sugerencias realizadas por el equipo de nivel central respecto a la Norma y Reglamento del COSOC, así como las propuestas del equipo regional:

1. Procedimiento de reemplazo de consejeros y consejeras en caso de renuncia o destitución:

- Si se mantiene la paridad de género, no se realizará reemplazo.
- Si se pierde la paridad, y con el objetivo de favorecer la diversidad de organizaciones representadas, se abrirá un nuevo llamado dirigido exclusivamente a organizaciones distintas de los comités de vivienda.

2. Representación del COSOC:

- Los consejeros y consejeras podrán representar al Consejo previa aprobación por mayoría absoluta, registrada en acta.
- En el ejercicio de su rol, no podrán representar intereses particulares, políticos ni económicos.

3. Causales de destitución:

- El incumplimiento del punto 2 “Representación del COSOC”, debidamente acreditado, constituirá causal de destitución.

4. Excusas de asistencia a reuniones:

- Las inasistencias deberán ser justificadas ante quien convoca, mediante comunicación escrita (correo electrónico) o telefónica.
- Se establecerán criterios claros para calificar las inasistencias a reuniones ordinarias o extraordinarias.

Se informa que desde nivel central se está trabajando en una actualización para contar con una única norma nacional, la que tendría posibilidades de incorporar consideraciones regionales.

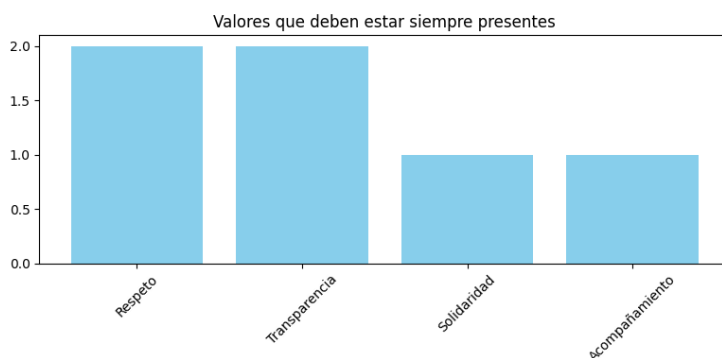
Por ello, que puedan presentar aspectos que consideren relevantes, con plazo de entrega fines de agosto.

[illegible]

Informe de Análisis de Valores COSOC

El 6 de agosto de 2025, en reunión ordinaria del COSOC, se realiza un ejercicio de diálogo reflexivo orientado a manifestar los valores que son relevantes para los dirigentes integrantes del COSOC. A continuación, se plantean en resumen las preguntas que orientan la actividad, con la respuesta de los dirigentes, para finalizar con algunas recomendaciones para el Trabajo futuro.

1. Valores que deben estar siempre presentes



Respeto
Transparencia
Acompañamiento
Solidaridad

Los y las dirigentes valoran profundamente la ética relacional y la transparencia. Esto indica una base sólida para construir confianza y cohesión.

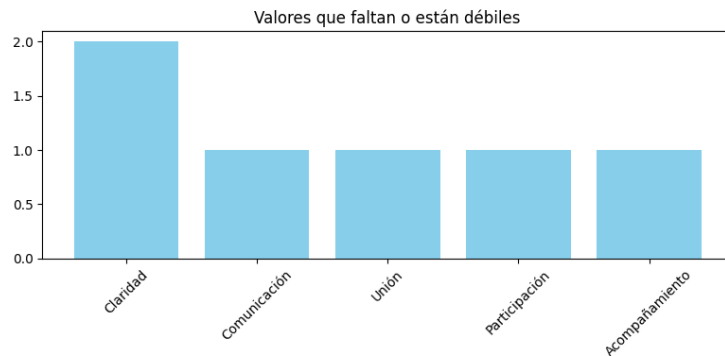
Desde la sociología, especialmente en enfoques como el interaccionismo simbólico y la teoría del capital social, los valores como la transparencia y el respeto no son solo normas morales individuales, sino estructuras simbólicas compartidas que permiten la interacción social significativa.

Ética relacional implica reconocer al otro como sujeto de dignidad, lo que fortalece los lazos de reciprocidad.

Transparencia es clave en la construcción de confianza, un elemento central en cualquier organización o comunidad.

Esto se fundamenta en la idea de que los valores como el respeto y la transparencia no solo son deseables éticamente, sino que cumplen funciones estructurales en la organización social: permiten la confianza, facilitan la cooperación y promueven la cohesión. En el caso de los dirigentes del COSOC, su valoración de estos principios indica que existe una base fértil para fortalecer el trabajo colectivo y avanzar hacia objetivos comunes.

2. Valores que faltan o están débiles

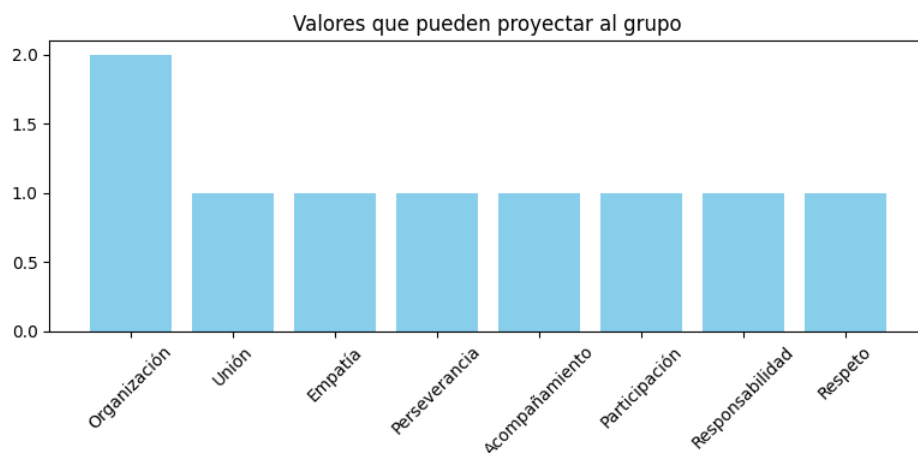


Unión Acompañamiento
Claridad
Participación
Comunicación

Hay una percepción de falta de claridad en los procesos y comunicación interna. Esto puede estar afectando la participación activa y el sentido de pertenencia.

Lo anterior, se fundamenta en la idea de que la claridad en los procesos y la comunicación interna son condiciones necesarias para la participación activa y el sentido de pertenencia. Sin ellas, se debilita la capacidad de los dirigentes para incidir, comprender y sentirse parte de un proyecto colectivo. Esto no solo afecta la eficacia organizativa, sino también la legitimidad y la cohesión del grupo.

3. Valores que pueden proyectar al grupo



Perseverancia
Empatía Responsabilidad
Participación
Organización
Acompañamiento
Unión Respeto

Se visualiza un camino hacia el fortalecimiento colectivo a través de la organización, la empatía y la responsabilidad compartida.

La afirmación se fundamenta en la idea de que el fortalecimiento colectivo no es espontáneo, sino el resultado de estructuras organizativas claras, vínculos empáticos y compromisos compartidos. Estos elementos permiten pasar de la fragmentación a la construcción de una comunidad dirigente capaz de incidir, sostenerse y proyectarse.

Recomendaciones para el Trabajo futuro con el COSOC

1. Fortalecer la comunicación y la claridad:
 - a. Implementar espacios regulares de diálogo abierto.
 - b. Usar herramientas visuales y lenguaje claro para explicar decisiones y procesos.
2. Reforzar los valores compartidos:
 - a. Realizar talleres vivenciales sobre respeto, transparencia y solidaridad.
 - b. Crear un “Manifiesto de Valores COSOC” co-construido por los dirigentes.
3. Proyectar con propósito:
 - a. Diseñar un plan de acción basado en los valores de organización, empatía y responsabilidad.
 - b. Promover liderazgos colaborativos que inspiren y movilicen.
4. Celebrar los logros y aprendizajes:
 - a. Reconocer públicamente los avances en prácticas alineadas con los valores.
 - b. Generar espacios de reflexión positiva sobre el camino recorrido.