

Habitacoop: Un Modelo de Cooperativa de Vivienda.

El Trabajo Social allí.

CARMEN SALINERO DE GOMEZ
Asistente Social

*Hay que actuar como hombre de pensamiento
y pensar como hombre de acción.*

BERGSON

PREFACIO

Una vez un caballo de mar reunió sus ahorros y partió a buscar fortuna. No había andado mucho cuando se encontró con una anguila que, al verle, le dijo:

—Psst. ¡Eh, jovencito! ¿Adónde vas?

—Voy a buscar fortuna —respondió el caballo muy satisfecho.

Dijo la anguila:

—Si me das cuatro monedas, te daré esta aleta veloz y llegarás mucho antes.

—Conforme —dijo el caballo, y sacó las monedas. Se las dio a la anguila y se deslizó a toda velocidad.

Después encontró a una esponja, que le dijo:

—¡Eh, oye! ¿Adónde vas?

—Voy a buscar fortuna —replicó el caballo.

—Has tenido suerte —dijo la esponja—. Yo te puedo vender este patín y correrás mucho más veloz.

El caballo le entregó las últimas monedas que le quedaban y recibió el patín. Salió disparado, deslizándose por el agua como una flecha.

Poco después encontró a un tiburón, quien le repitió la misma pregunta y nuevamente le ofreció sus servicios.

—Mira —le dijo—. Si te metes por este atajo —señalándole su boca abierta— ganarás mucho tiempo.

—¡Muchas gracias! —exclamó el caballo, y como un rayo se internó dentro de las fauces del tiburón para ser devorado por él.

¿Por qué comienzo este artículo con esta fábula y qué tiene que ver con el trabajo social y HABITACOOP?

Al leer este artículo en el libro de Mager¹ me iluminó en el sentido de que si no se sabe adónde se va, puede que se llegue sin darse cuenta, a un lugar distinto del que se pretendía.

¹ Robert F. Mager. Formulación operativa de objetivos didácticos. Ediciones Marova. Madrid 1974.

Por ello, antes de emprender cualquiera acción y seleccionar medios, es necesario planearse qué es lo que se pretende conseguir.

En esta línea, la intención de este artículo es mostrar el modo cómo estamos en la cooperativa tratando de concretar lo que en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Católica se ha estado teorizando y enseñando en estos últimos años.

No es tarea fácil ni es la intención señalar que ya lo hemos logrado implementar; queremos relatar qué ha pasado en un año y medio de acción en la cooperativa.

INTRODUCCION

La cooperación está basada en una filosofía sobre el hombre y la sociedad, cuya característica fundamental es la primacía de los valores de la persona y de su contribución al logro del bien común utilizando las formas solidarias de gestión. Tomando la variable cooperativa se organiza la exposición sobre la base de una doble perspectiva: el sujeto de acción y el rol del trabajador social.

El sujeto de acción o actor social es en este caso la Cooperativa HABITACOOOP, que tiene objetivos formulados. Estos le posibilitan alcanzar la meta que se ha propuesto. Como toda acción social, se inspira en determinados principios y atribuye valores tanto a los objetos como a las personas de su realidad.

En función de ello atribuye a las relaciones sociales que practica una perspectiva diferente de otras formas de encarar y transformar la realidad.

La perspectiva del Trabajo Social permite introducir una visión que muchas veces es diferente de la situación que encara el actor y que contando con el instrumental metodológico y el apoyo de las ciencias sociales posibilitan la entrega de un diagnóstico que en continua revisión y avalado por investigaciones y estudios permanentes permiten planifi-

car las acciones conducentes al logro de los objetivos propuestos. Indudablemente que asumiendo las limitaciones y posibilidades reales del papel de educador social que se propone para esta área.

Por las razones expuestas anteriormente el artículo se organiza en tres partes: En la primera parte, se identifica la Institución donde se ubica el trabajo social, en la segunda se fijan los Marcos de lo que se quiere hacer como educador social, y en la tercera se relata lo que se ha estado haciendo y cómo se ha implementado.

¿POR QUE HABITACOOOP?

En Chile hay una historia cooperativa que se proyecta de manera diversa en diferentes sectores. Uno de ellos es el sector vivienda. Agreguemos que durante varios años operó para satisfacer la necesidad de vivienda con el modelo del grupo pequeño, denominado cooperativa cerrada. Este, además de ser capaz de generar un ahorro metódico y posibilitar la participación informada del socio, satisfizo necesidades de tipo psicológico: reconocimiento, seguridad, y otros. Desde un enfoque macro-social no ha tenido un impacto en el desarrollo económico-social del país por: La atomización de los recursos humanos, técnicos y financieros, impidiendo la concentración tanto de la experiencia que se genera a través del desarrollo de programas habitacionales, como desestimando la acumulación de recursos, esfuerzos y experiencia dirigencial. Toda esta rica experiencia sobre la efectividad del sistema cooperativo se estaba perdiendo².

A fines de la década del 60, dentro del movimiento cooperativo, se toma conciencia de la necesidad de adaptar esta estructura a los nuevos requerimientos que el desarrollo

² Se habla de la existencia en el país de alrededor de 2.000 cooperativas de este modelo. No hay datos exactos al respecto.

del país exige. La organización no responde a la creciente demanda de los sectores que tradicionalmente han hecho uso de sus mecanismos para satisfacer sus necesidades de vivienda.

Este análisis crítico (apoyado por la experiencia de dirigentes y profesionales que trabajan en este sector y el conocimiento de modelos foráneos, experimentados satisfactoriamente en otros países (Alemania principalmente) con trayectoria Cooperativa, lleva a proponer un modelo diferente, que se denomina Cooperativa Abierta³, cuyas características fundamentales son: ilimitado número de socios; desarrollo y construcción progresiva de conjuntos habitacionales para satisfacer la necesidad de sus socios y que mantiene una administración centralizada capaz de hacer frente a la complejidad de desarrollo de proyectos habitacionales desde un punto de vista técnico, jurídico, financiero y educacional.

SUS OBJETIVOS

Los objetivos que este nuevo modelo de cooperativa debía cumplir fueron definidos de la siguiente manera:

- Solucionar el problema habitacional de los socios.
- Desarrollar los servicios habitacionales.
- Administrar los conjuntos habitados.
- Promover la organización integral de las comunidades de asociados estipulando iniciativas complementarias.
- Concentrar y utilizar eficientemente los recursos económicos.

Este nuevo modelo se materializa con la creación de HABITACOOP, Cooperativa de Financiamiento, Construcción y Servicios Habita-

cionales de Vivienda Limitada, con la obtención de la Personalidad Jurídica el 8 de junio de 1970. Al inicio trabajó coordinadamente con TECNICOOP, Sociedad Auxiliar Limitada, sociedad auxiliar técnica del movimiento cooperativo, quien le colaboró en las tareas de Gerencia y Asesoría Técnica.

A partir de 1974 se da una estructura propia que le permite cumplir la meta propuesta y suplir las limitaciones del modelo tradicional.

El organigrama que se incluye posibilita comprender dicha estructura⁴.

Además de las características señaladas en el modelo, HABITACOOP es una empresa económico-social sin fines de lucro, con una sola personalidad jurídica que ofrece a los grupos que ingresan, evitándose la tramitación individual.

Los socios tienen iguales derechos y deberes, cualquiera sea su aporte de capital. La propiedad de los bienes es de la Institución y sus usuarios tienen derecho a su uso y goce por tiempo indefinido pactado por un convenio específico. En esto se encuentra la expresión de la cooperación y solidaridad en que mediante un acto voluntario el socio define de manera importante los derechos de uso, goce y disposición de los bienes sociales, teniendo presente un mejor aprovechamiento para los cooperados.

ESTUDIOS Y PROYECTOS

Estudio y desarrollo de proyectos que van desde la formación del grupo y luego el desarrollo del proyecto, adaptándose a las condiciones y necesidades del grupo. Proyecto de poca envergadura de ahorro metódico y proceso lento (similar al modelo tradicional y se realizan sin recursos adecuados).

³ A dicho término se le acuñan otros: Cooperativa Multiprogramática, Cooperativa Regional y hoy Cooperativas de Vivienda Social: C.V.S.

⁴ Para mayor comprensión remito al lector a consultar la Ley Cooperativa y Estatutos de HABITACOOP.

Proyectos anteriores a la formación del grupo. Son de mayor dimensión y requieren de recursos financieros iniciales.

Por último, proyectos independientes del grupo. Paralelamente hay grupos homogéneos en ahorro metódico y HABITACOOOP comprando terrenos y desarrollando proyectos. En este caso se están aprovechando las ventajas de los dos sistemas anteriores: Permite captar ahorro metódico de los grupos y desarrollar proyectos grandes para varios grupos, en especial para grupos de ingresos medios y altos.

Este modelo conserva las ventajas positivas del modelo tradicional (pequeño grupo, ahorro metódico, participación informada) y concentra los recursos humanos, dirigenciales, técnicos y financieros, como asimismo incorpora como socios a otras cooperativas o personas jurídicas sin fines de lucro.

El volumen de socios asciende a la fecha a 3.625 agrupados en 58 Asambleas de Programa⁵, opera en la I Región (Iquique-Arica) y en Santiago.

COOPERATIVA DE VIVIENDA CERRADA

- Número limitado de socios.
- Empresa cerrada a una sola operación y que no se repite.
- Cada entidad jurídica autónoma.
- Programa vivienda precio costo. Nivel socio-económico homogéneo.
- Asistencia Técnica y Educacional externa, que no se identifica con el proceso operacional.

⁵ Se denomina Asamblea de Programa a los grupos que se organizan para obtener la vivienda. Un grupo de Asambleas de Programa forman un Proyecto y así se habla por ejemplo: Proyecto 99. Comuna de Maipú, que agrupa a socios de diferentes Asambleas de Programas.

Cuatro conjuntos habitados en Santiago; otro por entregar en Arica.

Trece proyectos con estudios técnicos terminados y que esperan el financiamiento para iniciar su construcción⁶ y el resto de los proyectos en etapa de formación, ahorro y obtención de terrenos.

Este modelo de cooperativa es la base de la disposición legal acerca de entidades cooperativas de vivienda social, cuyo decreto ley está próximo a promulgarse, que materializará el propósito del Gobierno de impulsar y crear una nueva estructura cooperativa, cuyas bases estarán dadas por las C.V.S. (cooperativas de vivienda social) en el ámbito regional y por la Liga, organismo encargado de fomentar, orientar y supervigilar el funcionamiento del sistema de vivienda en el ámbito nacional⁷.

Resumiendo, el cuadro siguiente permite visualizar ambos modelos.

COOPERATIVA DE VIVIENDA ABIERTA

- Ilimitado número de socios.
- Empresa abierta a operaciones repetitivas y simultáneas.
- Una sola personalidad jurídica y varios programas.
- Programa vivienda (precio costo más economía de escala), y mayor experiencia.

⁶ Algunos obtendrán el financiamiento por el Préstamo A.I.D. (Agencia Internacional para el Desarrollo) que ha movilizó el movimiento cooperativo chileno con la colaboración del movimiento cooperativo norteamericano.

⁷ Otros artículos de esta revista seguramente entregarán más detalles sobre el particular. Remito además al discurso del ex Ministro de la Vivienda, Contraalmirante Arturo Troncoso D.

- Pérdida recurso dirigencial por agotamiento.
- Recursos financieros restringidos a un solo Proyecto.
- Organización débil para competir en el mercado de capitales.
- Asistencia técnico-financiera y educacional propia con acopio de experiencias y capacidad de incrementarse mientras mayor sea la Cooperativa.
- Permanencia de recurso dirigencial en la Cooperativa.
- Recursos financieros en aumento, utilizables como factor acelerador y de influencia para la cooperativa.
- Organización capaz de ingresar en competencia y con éxito en el mercado financiero.

EDUCACION Y COOPERATIVISMO

En las páginas anteriores ha quedado descrito el modelo HABITACOOP. El lector se habrá familiarizado con términos como "socios", "dirigentes", "administración", etc. Todo ello referido a personas adultas. Por ello ahora las reflexiones van en la línea de definir una educación de adultos en el contexto de la educación permanente.

Esta educación integrada se entiende como un proceso coherente, dinámico, sistemático, flexible y diversificado en contenidos, actividades y tiempo de aprendizaje. Su objetivo es atender tanto las necesidades como inquietudes del adulto.

En este concepto se intenta reforzar lo que a juicio de la autora debería ser la preocupación del Trabajador Social como educador; conjugar simultáneamente la formación técnica para el logro de su objetivo (en este caso la vivienda) y la participación social. Si el primero es significativo, el segundo ofrece especial interés, por la trascendencia de que sea el mismo el que comprometido solidariamente contribuya a la solución de sus problemas y se incorpore al desarrollo impulsándolo responsablemente.

Con este criterio, se entiende que el hombre aprende y debe participar en el proceso

educativo durante toda su vida; aún más, es necesario que éste sea continuado y dinámico.

El proceso enseñanza-aprendizaje se debe vertebrar sobre este nuevo eje: *el adulto*.

Por ello las etapas del proceso requieren igual consideración y participación de acuerdo con su singularidad específica. De allí que la educación de adultos supone un esfuerzo de parte de los educadores de no subordinar la estructura y contenidos y métodos, a la forma tradicional "escuela", puesto que se retrogradará en los logros de los avances de la teoría moderna acerca del adulto. Hoy se habla de una ciencia: la andragogía⁸, que trata de entregar elementos para una mejor comprensión del problema tipológico del adulto.

Estas breves consideraciones requieren, entonces, una planificación íntimamente relacionada con las características psico-sociales, indispensables para la motivación y retención ya sea en cursos sistemáticos u otras actividades por parte del adulto.

IMPORTANCIA DE LA EDUCACION

Uno de los principios normativos del cooperativismo es la educación cooperativa. Es de-

⁸ Estudios referidos al Adulto = Forma del participio pasado "Adultum" = "el que ha terminado de crecer".

cir, para ser una cooperativa se requiere labor educativa. Ahora bien, no se pretende exagerar que la eficiencia y éxito de una gestión cooperativa dependen exclusivamente de la labor que en este ámbito pueda hacerse. No es el "Abrete Sésamo" para elevar el nivel cultural, lograr rápidamente la participación y cambio de actitud; es tarea ardua y a largo alcance. ¿Pero entonces vale la pena cumplir la función educativa? En mi opinión sí. Lo importante es plantearse: ¿"qué se puede lograr", "para qué" y "cómo" lograrlo?

El objetivo concreto de la educación en la cooperativa se desprende de la misma concepción de ella. Es una institución participativa. A los socios se les garantiza el derecho a participar en las decisiones y en el uso de los servicios de la Coooperativa. Son dueños y usuarios de la misma.

¿Qué nos dice la realidad? Que la participación es escasa. Los socios descansan en la directiva; ésta muchas veces no incentiva para que ellos participen.

La falta de participación es un problema de la educación. Generalmente no pueden o no quieren participar porque no saben cómo hacerlo. Esto se traduce en desinformación, retraso operacional, descoordinación, antinomias entre socios-dirigentes, dirigentes-socios, dirigentes-administración, con menoscabo de la cooperativa, que pierde estabilidad y eficiencia (no nos referimos aquí a factores externos que muchas veces obstaculizan el proceso operacional por cuanto el tema que nos preocupa es el papel de la educación como factor dinamizador para el desarrollo e integración de la cooperativa).

Resumiendo, diremos que el objetivo principal de la educación en la cooperativa de la vivienda (o en cualquier otra) es dinamizar la participación referida a dos campos:

- Proceso de toma de decisiones.
- Proceso operacional.

Y para ello la capacitación debe tener dos características fundamentales:

- 1) Una tarea permanente.
- 2) Una tarea planificada y programada.

Con ellas se puede asegurar que se aprende a cooperar.

IDENTIFICACION Y CAPACITACION

Dos tipos de contenidos se desprenden de los dos campos señalados:

- Los referidos a lograr una actitud de identificación con la cooperativa y adhesión a los valores de la cooperación.
- A la capacitación en lo técnico operacional.

¿Cuál de las dos es prioritaria? En nuestra opinión y de acuerdo a la experiencia, depende de la etapa en que se encuentre el grupo dentro de la cooperativa.

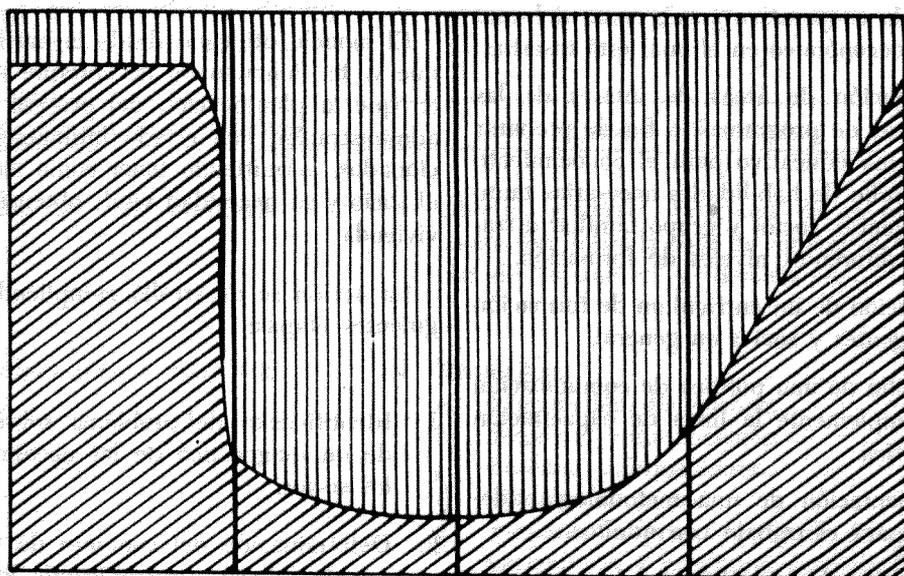
En HABITACOOOP se distinguen cuatro:

- Formación — Ahorro;
- Terreno — Crédito;
- Construcción;
- Conjunto habitado.

Así en la primera (formación-ahorro) hay que dar mayor énfasis a la tarea de organización y capacitación en los valores de la cooperación; colaborar a que la estructura del grupo y la identidad con la cooperativa se logre mediante un proceso que lo lleve a un comportamiento solidario, conjuntamente con la satisfacción de su bienestar personal. Si esto se estabiliza, es fácil obtener en las etapas posteriores un aporte eficaz en la toma de decisiones que se ensambla con un mayor énfasis en la capacitación técnico-financiera y contable necesaria.

El cuadro adjunto pretende señalar el proceso. A pesar del corte como se plantea el proceso de enseñanza-aprendizaje, es secuencial y solamente se trata de marcar énfasis de contenidos en cada una de ellas.

TAREA EDUCATIVA



Ahorro

Terreno

Construcción

Habitación



Trabajo Social: Educación Formativa.



Equipo Técnico: Educación Operacional.

Desde la perspectiva del trabajador social, los objetivos profesionales son más predominantes en la primera y cuarta etapas. En las intermedias, la atención de socios y dirigentes está volcada a la adquisición del terreno, obtención del crédito y discusión del proyecto vivienda. En cambio, al final de la tercera etapa (construcción) se retoma a través de la preparación para la vida comunitaria.

TRABAJO SOCIAL Y COOPERATIVISMO

Durante año y medio se ha estado trabajando en HABITACOOOP con esta perspectiva.

De partida, dentro del organigrama de la institución se ubica como el responsable del

Departamento de Desarrollo de la Comunidad y por lo tanto responsable de diseñar e implementar políticas educacionales y poner en práctica el programa de capacitación y asesoría en las asambleas de programas.

En conjunto con los responsables de los Departamentos de Promoción y Proyectos y Finanzas, Administración y Contabilidad colaboran con la gerencia, formando el equipo que, por un lado, es el responsable de ejecutar las decisiones que emanen de la Junta General y, por otro, definir la política de acción de la cooperativa que mejor convenga a los intereses de la misma.

Los objetivos del Departamento surgieron del diagnóstico inicial que se ha ido reformulando de acuerdo a los requerimientos tanto de la cooperativa en sí, como del contexto socioeconómico en el cual está inserto:

- Investigación de áreas de interés de las asambleas de programas, a fin de preparar un sistema educativo para el conocimiento y desarrollo de habilidades necesarias tanto de dirigentes, socios y grupo familiar a través de diferentes niveles de formación.
- Preparación de un curriculum de formación de dirigentes y socios en general.
- Desarrollo de una política de comunicación que complemente la línea de capacitación sistemática.
- Implementación de una metodología adecuada para el trabajo con adultos.
- Preparación de material para la educación cooperativa en el sector vivienda mediante la utilización de los métodos y recursos didácticos modernos.
- Utilización de la capacidad profesional y experiencia de los dirigentes socios de la cooperativa al servicio de ésta.
- Proyección y coordinación del trabajo de la cooperativa con otros sectores del movimiento cooperativo para lograr una integración que afiance la posición de éstas.

La didáctica se orientó desde un principio a la realización de experiencias que fueran posibilitando un cambio de comportamiento en conformidad con las exigencias de vida y de acuerdo a la etapa operacional de la "asamblea de programa".

De este modo, el curriculum⁹ que se está probando está destinado a ofrecer contenidos ligados a la situación del grupo.

El modelo utilizado desde la partida es el que se ha denominado de enfoque sistémico, en que la planificación del proceso como la administración han estado íntimamente relacionados, permitiendo tener como eje central al socio y su necesidad vital: obtención de la vivienda.

La acción se desarrolló cumpliendo las siguientes etapas:

1. Identificación del problema, sobre la base de un diagnóstico de las necesidades de los socios.
2. Determinación del conjunto de alternativas de solución, especificando los objetivos de las misiones y sus requisitos de solución.
3. Selección de una estrategia de solución del total determinado en el punto 2, de acuerdo a criterios de prioridad, eficacia, eficiencia y recursos.
4. Implantación de la estrategia seleccionada, con determinación de la organización y administración del proceso (programa propiamente tal).
5. Evaluación de resultados sobre la base de una determinación previa de criterios en relación a la eficacia de la ejecución (evaluación del rendimiento).
6. Control de calidad sobre la base de una aplicación del proceso de revisión de lo que sea necesario con respecto a las etapas anteriores.

Dicho modelo, basado en un enfoque sistémico de la educación, podría describirse, como sigue:

⁹ Curriculum: conjunto de experiencias a las que accede el socio adulto, mediante las cuales aprende y adquiere tipos de conducta necesarias para la vida comunitaria, enmarcados en la teoría de la cooperación.

DESCRIPCION DEL ENFOQUE SISTEMICO

Situación: Programa de Capacitación para Asambleas de Programa.

Necesidad: Preparación de Asambleas de Programas, para el logro de la vivienda cooperativa.

Etapas de solución de un problema**Ejemplo del proceso**

- | | |
|--|---|
| 1. Identificación del problema. | 1.1. Objetivo general: Programa de un plan de capacitación, sobre la base de superar las discrepancias de "lo que es" y "debería ser". |
| 2. Determinación de requisitos. | 2.1. Requisitos: <ul style="list-style-type: none"> a) Elaboración diagnóstico. b) Registrar informaciones. c) Procesar informaciones. d) Fijación de metas. e) Preparación preproyectos de formación de departamento y programa capacitación. 2.2. Alternativas: <ul style="list-style-type: none"> a) Encuentro: discusión de preproyectos. b) Seminarios. c) Cursos permanentes. d) Mesas redondas. e) Material educación cooperativa. |
| 3. Selección de estrategia de solución entre alternativas. | 3.1. Selección de la o las alternativas. Conjuntamente se tomaron partiendo de a). |
| 4. Determinación de la eficacia en la ejecución. | 4.1. Implantación de las alternativas de estrategias seleccionadas. <ul style="list-style-type: none"> a) Seminarios. b) Cursos. c) Mesas redondas. d) Encuentros - Evaluaciones. |
| 5. Revisión y autocorrección. | 5.1. Verificación de resultados. <ul style="list-style-type: none"> - Utilización test. - Entrevistas abiertas y estructuradas. - Observación participante. - Análisis estadístico. |

6. Replanteamiento.

6.1. Repetición de lo necesario.
Enfasis en las alternativas.

- a)
- b)
- c)
- d)

CRITERIOS QUE ORIENTARON LA ACCION EN LA PRIMERA FASE

- Carencia de un programa de capacitación.
- Características de las personas involucradas en el proceso educacional.
- Diferencias notorias en el avance operacional de las asambleas de programa sin formación sistemática de educación cooperativa.
- Escasez de recursos humanos y materiales.

Con este perfil del proceso se tomó la decisión de enfrentar el problema partiendo del intento de:

- 1) Un programa de capacitación a dos niveles:
 - Dirigentes de asambleas de programas.
 - Asistentes sociales asesoras de asambleas de programas¹⁰.

A partir de la decisión y propuesto a gerencia y consejo de administración se inició el proceso con el I Encuentro de Dirigentes en abril de 1974. En él se discutieron y aprobaron los dos proyectos elaborados: lo que sería y haría el Departamento de Desarrollo de la Comunidad. El programa de Capacitación 1974.

Se incluyen en el artículo programaciones y diseños de un Pert que indica cómo se realiza la capacitación en HABITACOOOP; en él se plan-

tean tres niveles de acción en función de las cuatro etapas operacionales¹¹.

La acción se extendió a la I Región. Allí se constituyó un Comité de Educación con participación de dirigentes de las Asambleas de Programas y del Movimiento Cooperativo. En Santiago se inició un plan piloto en uno de los conjuntos habitados: Reina del Aire y las primeras acciones de preparación para la vida comunitaria en los conjuntos El Templo y Octavio Vásquez; la edición de un Boletín Informativo que está saliendo bimensualmente y que ahora es trabajo de los Departamentos de Desarrollo de la Comunidad y Promoción y Proyectos; se realizó una investigación para obtener los antecedentes de los intereses de los socios y expectativas del rol profesional. Se diseñaron dos proyectos de investigación: estudio nivel socioeconómico del socio y su interés por la capacitación; actitud frente al ahorro y capacitación. Se elaboraron cuatro proyectos: uno para obtener fondos de INTERVICO (Instituto Interamericano de Viviendas) y tres al Fondo de Asistencia Técnica y Educación Cooperativa Chileno, acerca de:

- Plan capacitación;
- Producción material educación cooperativa, y
- Estudios factibilidad creación cooperativa abierta V Región, este último con gerencias de HABITACOOOP y TECNICOOP.

¹⁰ Son profesionales que en las instituciones y empresas desarrollan proyectos específicos de vivienda y los grupos ingresan a HABITACOOOP.

¹¹ Remito al lector a consultar la memoria "HABITACOOOP: Cooperativa Abierta" Osane Pé y otros. Escuela de Trabajo Social Universidad Católica de Chile. Santiago, 1974. Para mayores antecedentes de su inicio.

En la línea de colaboración con las Universidades de Chile y Católica de Chile, ha sido y es Centro de Práctica para los alumnos de Seminario de Título de la primera y para Talleres de III Nivel de la Escuela de Trabajo Social de la segunda, como asimismo de las auxiliares de Bienestar Social del duoc.

La evaluación del programa 74 hecho en noviembre en el II Encuentro con los Dirigentes que lo habían aprobado, permitió recoger las bases para la programación 1975.

El Departamento, después de un año de experiencia, inició otra etapa. Si el objetivo fundamental del año 74 fue el de motivar para la capacitación a nivel dirigencial y para ello confeccionó una agenda de actividades educativas, en el presente el foco de atención es el socio en general.

A la luz de la misma experiencia y continuando con el método de participación activa del socio en las etapas del proceso, parecería importante continuar reflexionando en relación a la importancia que tiene asumir la función de educación del adulto. ¿Qué se debe enseñar? ¿Cómo se debe enseñar? ¿Qué debe aprender el dirigente, el socio? ¿Cómo debe aprender? Estas son preguntas que nos venimos planteando desde que iniciamos la experiencia. ¿Tenemos la respuesta? Parecería que no. Más bien hay claridad en cuanto a lo que no se debe seguir haciendo.

Dos cuestiones fundamentales surgen para el presente año:

- Profundizar las bases de un curriculum para socios-adultos.
- Cambios que deben producirse.

El curriculum debe ser funcional, entendiéndose por esto que más que transmisión de conocimientos para la acumulación de datos del saber, interesa un cambio de conducta del socio, que se logra por "experiencias apropiadas".

La didáctica está orientada a la elaboración de "situaciones de experiencias" capaces de provocar el cambio de conducta, en conformidad con las exigencias de vida y de acuerdo a la etapa operacional de la asamblea de programa. Para ello se están utilizando, en un trabajo coordinado con gerencia y los otros dos departamentos, todas las instancias normales de reunión de dirigentes y socios.

De este modo el curriculum que se prepara se hallará destinado a ofrecer conocimientos que estén ligados a la situación del grupo.

El programa que se plantea para el año 75 tiene como nudo central la participación. En tal sentido la totalidad de los contenidos, como la didáctica a emplear, se orientan a que esta idea se desarrolle y se convierta en un valor para el socio.

Se plantea entonces un curriculum por niveles:

- Socios;
- Dirigentes;
- Familias;
- Asistentes sociales asesores de asambleas de programas.

Y dentro de los niveles por etapa operacional (ahorro, terreno, construcción y conjunto habitado). Los niveles entre sí guardan relación de acuerdo a la etapa operacional y con un carácter cíclico, profundizando siempre más sus contenidos. La metodología que se utiliza para el desarrollo didáctico de dichos contenidos, se centra en el empleo de las distintas técnicas de la "dinámica de grupo".

Su enfoque es antropológico, en el sentido de que conjuntamente con lo social se asume al socio como persona original, libre y responsable de sus actos con sus normas y valores.

Este programa pretende preparar al socio para su vida en comunidad y por ello es que se pone énfasis en que el modelo que orga-

niza el curriculum sea la participación "conocer para actuar".

Este programa implica una seria tarea en equipo y es así como los que en ello colaboran, operacionalizan los conocimientos de la disciplina. Ofrecer sólo aquellos datos funcionales para la comprensión, para la sociedad y para la economía, de modo de pasar a la acción concreta y eficaz.

El programa es pragmático en términos de que lo que se enseñe sirva para la acción (participación).

Esta tarea, que es la fundamental del departamento, no excluye otras que se siguen asumiendo y ellas son:

Organización y administración del mismo como unidad de trabajo responsable del Programa de Educación Cooperativa. Investigación para afinar permanentemente el diagnóstico y poder programar con mayor certeza; extensión en términos de vinculación con instituciones y universidades para un mejor desarrollo mismo y, finalmente, capacitación del personal para la profundización en la teoría de la cooperación y métodos y técnicas adecuados al desempeño.

En este momento se han desarrollado ya:

- Encuentro dirigentes para conocer y aprobar el Programa 75.
- Tres seminarios de Capacitación para Asistentes Sociales Asesoras de Asambleas de Programa.
- Cuatro Talleres de Trabajo con Asistentes Sociales Asesoras de Asambleas de Programa.
- Dos seminarios Capacitación Alumnos en práctica.
- Dos seminarios Promoción Modelo Cooperativa Abierta para Jefes de Personal y Bienestar.
- Tres seminarios para Cooperativas del Modelo Tradicional.

Inicio programa capacitación de socios a base de charlas mensuales a las Asambleas de Programas, con la colaboración de alumnos en práctica.

Programación de cursos monitores, seminario intensivo para dirigentes Consejo Regional Santiago; seminario intensivo asistentes sociales; paneles para dirigentes, intercambio experiencia; capacitación personal. Continuación plan piloto conjuntos habitados El Templo y Octavio Vásquez, de la comuna de Maipú. Término segunda investigación estudio socioeconómico e iniciación de la actitud frente al ahorro y capacitación.

El trabajo reseñado se entiende y es posible cuando se plantea como trabajo de equipo en que se entretengan los aportes de cada uno de los profesionales, técnicos y personal administrativo y alumnos en práctica de la institución en que, entusiasmados por la cooperación, se han adherido para sacar adelante el proceso educativo.

En resumen, el enfoque sistémico para la solución de problemas educativos nos ha parecido un buen método, ya que posibilita un trabajo eficaz y eficiente. Es un proceso racional que lleva de la etapa de diagnóstico a la planificación, organización, recursos, dirección y control y hace del trabajo social un administrador del proceso de aprendizaje que debe precisar sus metas, objetivos y procedimientos. Lo hace necesariamente partir de la identificación de la situación hacia donde quiere y debe ir; le indica requisitos para la acción, transformando su actitud en un accionar científico, evitando apresuramiento o deformaciones en el plan. La actitud del educador pasa de dar soluciones antes de la identificación de situaciones a utilizar métodos que configuran metas equivocadas.

Con este enfoque sistémico de la educación se responde a las necesidades del socio y de la sociedad en la cual está inserto.

Por otra parte, las características más relevantes de este enfoque sistémico derivan de

las de los sistemas propiamente tales, en que hay un conjunto de cosas u objetos que llamamos elementos, que están relacionados y que cumplen funciones específicas. A su vez se relacionan con otros componentes. Estos componentes son los denominados Caja Negra, que contribuye a simplificar el análisis sistémico. Es una estructura ordenada que contribuye a orientar las acciones, prever y prede-

cir los acontecimientos según la experiencia obtenida. Hay una finalidad que colabora en el proceso mismo para corregir o alterar el diseño del sistema. Es dinámico, puesto que se da con los socios y en el tiempo. Tiene implícita la idea de totalidad; es una entidad en la cual cada parte está en función de las otras partes y es delimitado, por cuanto hay criterios que evitan la ambigüedad.

UD. TAMBIEN PUEDE SER SOCIO DE AHORROCOOP

AHORROCOOP es una cooperativa de ahorro y crédito cuya finalidad es fomentar el ahorro y prestar dinero para mejorar el bienestar de sus asociados.

¿Quiénes pueden ingresar?

- Toda persona natural como Ud.
- Los obreros y empleados de empresas o instituciones a través de un Comité Local de Crédito.

MAYORES INFORMACIONES:

AGUSTINAS 972, 2º PISO — TELEFONOS 722856 - 715411 — SANTIAGO