



## **Informe Final**

# **CONSULTORIA PARA ESTUDIO: Participación y Género en los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural.**

**ID: 975-6-LE11**

Perspectiva Consultoras EIRL.  
Denisse Charpentier Inspectora Fiscal

- Septiembre 2011 -

## Contenido

I-	INTRODUCCIÓN.....	4
1.1	Estrategia Metodológica .....	4
II-	ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN. ....	6
2.1	Encuesta de Caracterización: Muestra y Principales Brechas.....	6
2.2	Cargos en los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural.....	8
2.3	Escolaridad .....	11
2.4	Cargos según años de permanencia en las localidades de origen .....	12
III-	CARACTERIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES DE APR.....	16
3.1.	Barreras de Género.....	16
3.2.	Motivación de las Mujeres para ser Dirigentas .....	18
3.3.	Caracterización Participación de Mujeres en Relación a los Hombres .....	19
IV-	ETNOGRAFÍAS DE MUJERES DIRIGENTAS EN SISTEMAS DE APR .....	24
	<i>Mujeres con Cargo Región de O´Higgins</i> .....	24
a-	Presidenta del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda.....	24
b-	Tesorera de Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda.....	26
c-	Secretaria de Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda.....	28
d-	Administradora Cooperativa APR Aguas Buenas. ....	30
e-	Operadora del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda.....	33
f-	Operadora Cooperativa de APR. Aguas Buenas. ....	35
g-	Operadora suplente del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda. ....	39
	<i>Mujeres con Cargo Región Metropolitana</i> .....	40
a)	Directora de la Cooperativa APR El Melocotón.....	40
b)	Secretaria Comité APR Noviciado.....	43
c)	Secretaria Comité APR El Principal.....	46
d)	Gerenta Cooperativa APR El Melocotón. ....	48

e)	Operadora Comité APR El Romeral.....	51
V-	ETNOGRAFÍAS MUJERES SIN CARGOS EN SISTEMAS DE APR .....	54
	<i>Mujeres socias sin cargo y no socias Región de O'Higgins.....</i>	54
a-	Socia sin cargo del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda. ....	54
b-	Socia sin cargo de APR de Agua Buena. ....	56
c-	No socia APR Agua Buena.....	57
d-	No socia del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda .....	58
e-	No socia APR Agua Buena.....	60
	<i>Mujeres socias sin cargo y no socias Región Metropolitana.....</i>	61
a)	Socia de Cooperativa APR El Melocotón. ....	61
b)	Socia Comité de Agua Potable San Alfonso.....	64
c)	Usuarías no socias Comité APR El Noviciado.....	65
d)	Usuaría No Socia Cooperativa APR El Melocotón.....	67
VI-	DESCRIPCIÓN DE DINÁMICAS SISTEMAS DE AGUA POTABLE RURAL.....	70
6.1.	Dinámicas Relacionales Comités y Cooperativas APR.....	70
6.2.	Estudio de Casos: Dinámica Relacional Cooperativa Aguas Buenas y Comité La Esmeralda.....	75
VII-	ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONES POR GÉNERO, A TRAVÉS DEL MODELO TEÓRICO CADENA DE VALOR. ....	77
7.1.	Actividades Primarias en los Sistemas de APR.....	78
7.2.	Actividades Secundarias en los Sistemas de APR .....	79
VIII-	CONCLUSIONES.....	82
8.1.	Caracterización de la Participación de Mujeres en las Organizaciones de APR. ....	82
8.2.	Participación de las Mujeres en las Organizaciones de APR.....	83
8.3.	División del Trabajo, según Género en las Organizaciones de APR .....	84
8.5.	Barreras Socioculturales.....	85
IX-	PROPUESTAS.....	86
9.1.	Sistematización Grupo Focal Región Del Libertador Bernardo O'Higgins.....	86

Categorías Conceptuales y Propuestas.....	87
9.2. Sistematización Grupo Focal Región Metropolitana .....	89
9.3. Conclusión de Resultados a partir de las Propuestas de Dirigentas.....	93

## **I- INTRODUCCIÓN.**

### **1.1 Estrategia Metodológica**

Para el cumplimiento de los objetivos específicos de la presente consultoría, se planteó la elaboración de una estrategia metodológica de estudio exploratorio descriptivo de carácter inductivo, sobre la realidad a observar; con el fin de efectuar un levantamiento de información que considerara aquella realidad de acuerdo a las propias experiencias de las personas y los significados que les otorgan, sin imponer teorías al fenómeno a observar.

Para estos efectos, ha sido necesario describir el fenómeno en estudio, aplicando los elementos del análisis comparativo de género, con el propósito de diagnosticar para identificar, analizar y evaluar inequidades, barreras y brechas de género; así como otro tipo de elementos que impiden una mayor participación de las mujeres en los cargos de dirigencia en los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural.

Con estos objetivos trazados, se diseñó una estrategia metodológica que combinó técnicas de levantamiento de información cuantitativa (Encuesta de Caracterización) y cualitativas. Estas últimas, construidas y planificadas de manera secuencial: Entrevistas, Historias de Oficio y elaboración de Etnografías a partir de ellas, aplicación de grupos focales. Esta propuesta, se fundamenta en el principio de levantar información generando un acercamiento, mediante técnicas de investigación social, que permitan conocer la realidad estudiada con la mayor profundidad posible, adentrándose en las características más “densas”, constituidas por las creencias y prácticas que explican las relaciones entre hombres y mujeres y las dinámicas que se desarrollan en un contexto específico (en este caso, los Sistemas de APR).

En primer término, el diseño de la encuesta de caracterización se formuló a través de la revisión bibliográfica y los primeros acercamientos con dirigentes de Sistemas de APR, mediante la concurrencia al encuentro realizado en la Región de O’Higgins, luego para continuar ahondando en el fenómeno, se planificó la aplicación de la Encuesta de Caracterización en una primera fase, se realizó un pre-test del instrumento con el objetivo de perfeccionarlo a partir de la realidad en terreno. Los detalles de estas etapas, se desarrollaron en el primer Informe de esta consultoría.

Luego de esta primera aproximación, se aplicó la Encuesta de Caracterización durante los meses de julio y agosto. De los primeros acercamientos, vía telefónica para contactar a los

Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural participantes y luego en las visitas en terreno para aplicar el instrumento, se detectaron situaciones vinculadas a los objetivos de la Consultoría, elementos constatados en el Segundo Informe de esta Consultoría.

Asimismo, se realizaron entrevistas y visitas a Comités y Cooperativas seleccionados con el fin de ahondar en los significados, discursos y prácticas asociadas a las relaciones de género en los Sistemas de Agua Potable Rural. Finalmente, se dio paso a la etapa de mayor “densidad” del levantamiento de información: las Historia de Oficio y la elaboración de las Etnografías que triangulan toda la información cualitativa producida.

Éstas últimas, posibilitaron cotejar las percepciones y creencias de los participantes del estudio con las prácticas que se observaron en la fase etnográfica. Finalmente, se aplicaron dos grupos focales a mujeres que participan en Sistemas de Agua Potable Rural, con el propósito de conocer, a partir de las propias protagonistas del estudio, cuáles son las sugerencias y propuestas que visualizan respecto de la participación de las dirigentas en las organizaciones de Agua Potable Rural. A continuación se presentan los principales hallazgos de este estudio.



**Denisse Charpentier**  
Unidad de Gestión Comunitaria  
Departamento de Programas  
Sanitarios  
  
Ministerio de Obras Públicas  
Tel: (56-2) 449 56 59  
Moneda 1040 4º piso, Santiago



## **II- ENCUESTA DE CARACTERIZACIÓN.**

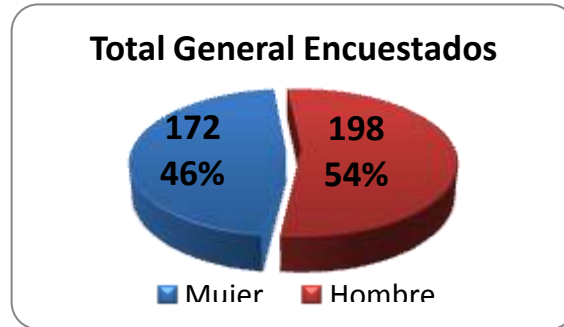
En conjunto con la contraparte técnica, se aunaron criterios sobre los Comités y Cooperativas APR que participaron del estudio. En esta línea, se seleccionaron las Regiones Metropolitana y de O'Higgins, desde donde se eligieron 180 comités y cooperativas de Agua Potable Rural. Dentro de esta muestra definida, participaron dos dirigentes en la encuesta, un hombre y una mujer por cada Comité y Cooperativa seleccionado.

Es importante señalar que la encuesta está orientada solo a dirigentes electos y vigentes según la ley que regula a estas organizaciones; sin embargo, a pesar de entregar reiteradamente estas instrucciones igualmente existen 4 casos de encuestas que fueron respondidas por trabajadores de los sistemas de APR: 1 gerente de cooperativa y 3 operadores de comité. Así también es importante señalar, que se realizaron arduas labores para conseguir el mismo número de participantes de mujeres y de hombres dirigentes, a pesar de ello no se consiguió la condición numérica debido a que en muchos APR no existen mujeres dirigentes; o bien, fue desestimada por terceros su participación. Se constata además, que en todos los casos en que se consiguió el contacto directo con mujeres dirigentes para comprometer su participación, se alcanzó dicho objetivo.

### **2.1 Encuesta de Caracterización: Muestra y Principales Brechas**

A continuación se exponen los principales resultados que se desprenden de la aplicación de la Encuesta de Caracterización aplicada a miembros de Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural de la VI Región y Región Metropolitana:

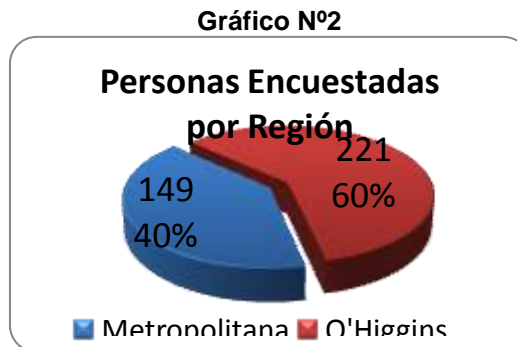
#### **Gráfico N°1**



Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Como se puede apreciar en el gráfico N°1, participaron de la encuesta un total de 370 personas, de las cuales un 46% corresponde a mujeres (172) y un 54% corresponde a hombres (198) perteneciente a Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural.

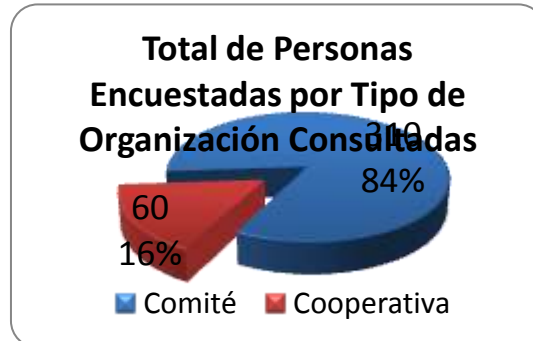
En el siguiente gráfico, es posible observar cuántos consultados participaron de la Región de O'Higgins y Región Metropolitana:



Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

El 60% (221) de hombres y mujeres pertenecientes a Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural, son parte de organizaciones de la Región de O'Higgins. En tanto, un 40% (149) lo son de organizaciones localizadas en la Región Metropolitana. En el gráfico que se muestra a continuación, se visualiza cuántos participantes son miembros de Comités y cuántos de Cooperativas de Agua Potable Rural:

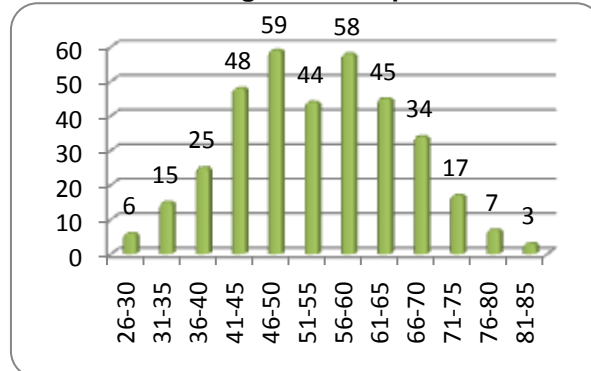
### Gráfico N°3



Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

De un total de 370 personas que participaron de la aplicación de la encuesta, 310 personas (84%) corresponden a dirigentes/as de Comités, mientras 60 (16%) a dirigentes/as de Cooperativas. En el gráfico N°4, se puede apreciar la distribución de las personas encuestadas, según tramo de edad:

**Gráfico N°4: Rango de Edad por Frecuencia**



Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Como se observa en el gráfico precedente, la gran mayoría de las personas encuestadas se sitúan entre los rangos de edad que fluctúan entre los 41 y 65 años de edad. Cabe destacar que las personas que se localizan entre los rangos de 26 y 40 años, es decir, quienes podrían catalogarse como jóvenes o adultos jóvenes, sólo concentran 40 personas. Este dato es relevante, considerando que las personas a quienes se les aplicó el instrumento ocupan diversos cargos en los Comités y Directivas. El dato, daría luces sobre ciertos niveles de "envejecimiento" en este ámbito. Respecto del ítem, en el que las personas deben identificar su adscripción a etnias, se identifica una baja respuesta, resaltando solamente los 6 casos de personas que manifiestan ser mapuches.

## 2.2 Cargos en los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural



En la tabla que se expone a continuación, se aprecia la distribución de las mujeres que participaron de la encuesta, según cargos que ocupan en los Sistemas de Agua Potable Rural:

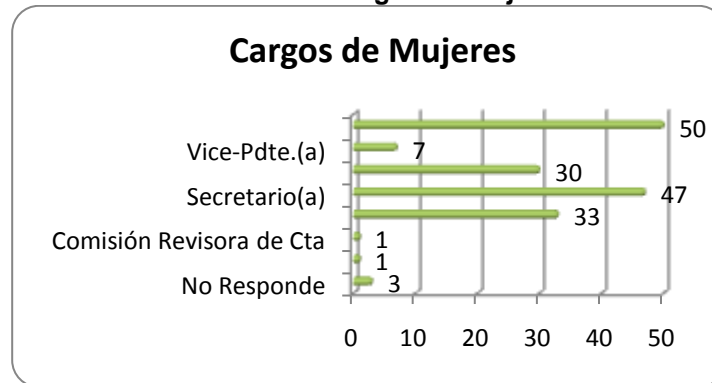
**Tabla N°1: Todos los cargos de mujeres**

Cargos	%	Total General
Director(a)	19%	33
Presidente(a)	29%	50
Vice-Pdte.(a)	4%	7
Secretario(a)	27%	47
Tesorero(a)	17%	30
Administrativo(a)	1%	1
Comisión Revisora de Cta	1%	1
No Responde	2%	3
<b>Total general</b>		<b>172</b>

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

De acuerdo a la información levantada en esta área, se puede observar que las mujeres poseen una mayor participación como presidentas de los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural, con un 29%, secretaria con un 27% y directora con un 19%. En el gráfico N°4 se puede apreciar esta situación de manera comparativa:

**Gráfico N°5: Cargos de Mujeres**



Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Este mismo hecho, llevado al caso de los hombres, es posible observarlo en la tabla que se presenta a continuación:

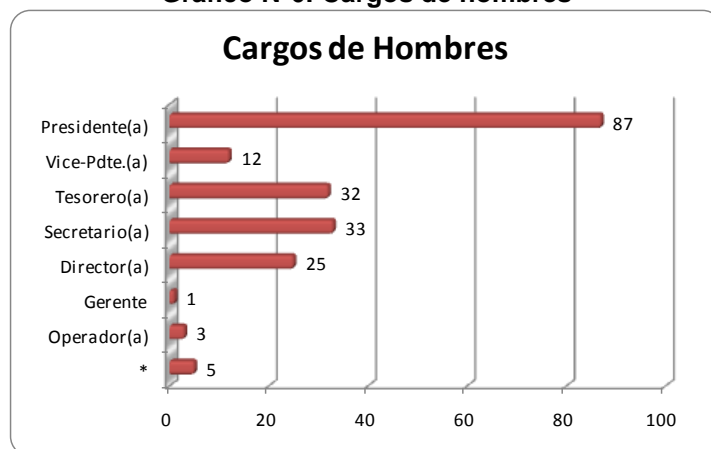
**Tabla N°2: Todos los cargos de hombres**

Cargos	%	Total General
Director(a)	13%	25
Presidente(a)	44%	87
Vice-Pdte.(a)	6%	12
Secretario(a)	17%	33
Tesorero(a)	16%	32
Gerente	1%	1
Operador(a)	2%	3
No Responde	3%	5
<b>Total general</b>		<b>198</b>

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Para el caso de los hombres, resalta claramente una mayor presencia en el cargo de presidente, concentrando un 44% del total. Más lejos, aparecen los cargos de secretario con un 17% y el de tesorero con un 16%. A continuación se grafica este hecho, constatando esta evidente diferencia en la ocupación de cargos:

**Gráfico N°6: Cargos de hombres**



Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Si se compara la distribución de cargos en los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural entre hombres y mujeres, se advierte que en el caso de las segundas, éstos se reparten sin diferencias tan marcadas entre los cargos de presidenta, secretaria, Directora y tesorera. En cambio, como se indicó anteriormente, los hombres ocupan los cargos de presidente mayoritariamente respecto del resto de los cargos. Es interesante notar que, en el caso de las mujeres, no sólo ocupan cargos que debido a los roles tradicionales de género podría esperarse fueran los mayoritarios, en este caso el de secretaria. En este sentido, el alto número de mujeres presidentas constituye una buena señal sobre el acceso a mayores cargos de decisión en los Sistemas de Agua Potable Rural. En el caso de los hombres, la predominancia del cargo

de presidente, puede indicar la reproducción de un rol de género tradicional: Ocupar en mayor medida los cargos más altos de decisión.

### 2.3 Escolaridad

Referente a los niveles de escolaridad que demuestran las mujeres, la tabla que se expone en seguida, presenta la información recopilada:

**Tabla N°3: Escolaridad Mujeres**

Escolaridad	%	Total General
E.Superior	11%	19
E.M. Completa	40%	69
E.M. Incompleta	15%	26
E.B. Completa	12%	21
E.B. Incompleta	12%	20
No responde	10%	17
<b>Total general</b>		<b>172</b>

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

A partir de la información que entrega el instrumento, se puede observar una predominancia de mujeres que poseen educación media completa, constituyendo el 40% de quienes participaron de la encuesta. En tanto, la educación básica, completa e incompleta, alcanza al 24% (12% respectivamente). Las mujeres que detentan educación superior, sólo alcanza al 11%. En el caso de los hombres, los niveles de escolaridad se detallan a continuación:

**Tabla N°4: Escolaridad Hombres**

Escolaridad	%	Total General
E.Superior	13%	25
E.M. Completa	38%	75
E.M. Incompleta	16%	31
E.B. Completa	14%	28
E.B. Incompleta	11%	22
No responde	9%	17
<b>Total general</b>		<b>198</b>

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Como se aprecia en la tabla precedente, la situación de la escolaridad en los hombres es bastante similar a que presentan las mujeres. La educación media completa es la que agrupa mayor cantidad de casos, alcanzando un 38%, mientras que la educación básica completa e incompleta suman un 25% (14 y 11% respectivamente). La educación superior representa el 13% de la muestra.

## 2.4 Cargos según años de permanencia en las localidades de origen

En este apartado se describe la relación entre los cargos que desempeñan hombres y mujeres en los Sistemas de Agua Potable Rural y el tiempo de residencia en la localidad donde se ubican Comités y Cooperativas. En cuanto a los hombres, la siguiente tabla muestra el cruce para los casos del cargo de presidente, director y vicepresidente:

**Tabla N°5: Cargos de hombres y tiempo en la localidad (presidente, director y vicepresidente)**

Años en localidad / Cargo	Director(a)	%	Presidente(a)	%	Vice-Pdte.(a)
Menos de 5 años		0%	1	1%	2
Entre 5 a 15 años	2	8%	8	9%	1
Entre 15 a 20 años	1	4%	6	7%	2
Entre 20 a 30 años	5	20%	22	25%	
Siempre	17	68%	50	57%	7
(en blanco)		0%		0%	
<b>Total general</b>	<b>25</b>		<b>87</b>		<b>12</b>

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Considerando la información de la tabla anterior, se repasa en una coincidencia válida para los tres cargos expuestos: A mayor años de residencia en la localidad, mayor número de cargos. Los hombres que han vivido siempre en la localidad ocupan un 68%, 57% y 58% de los cargos de director, presidente y vicepresidente respectivamente.

**Tabla N°6: Cargos de hombres y tiempo en la localidad (Secretario, Tesorero)**

Años en localidad / Cargo	Secretario(a)	%	Tesorero(a)	%
Menos de 5 años		0%	1	3%
Entre 5 a 15 años	3	9%	3	9%
Entre 15 a 20 años	2	6%	4	13%
Entre 20 a 30 años	9	27%	8	25%
Siempre	18	55%	16	50%
(en blanco)	1	3%		0%
<b>Total general</b>	<b>33</b>		<b>32</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Para el caso de los cargos de secretario y tesorero, esta tendencia es semejante a la evidenciada en el caso de directores, presidentes y vice presidentes. Un 55% de los secretarios

y un 50% de los tesoreros han vivido siempre en la localidad, mientras un 27% de los secretarios y un 25% de los tesoreros de los Comités y Cooperativas, lo han hecho entre 20 a 30 años. En cuanto al panorama general de los cargos y su relación con los años en la localidad, la siguiente tabla confirma los hallazgos previos:

**Tabla N°7: Cargos de hombres y tiempo en la localidad**

Años en localidad / Cargo	Total general	%
Menos de 5 años	4	2%
Entre 5 a 15 años	18	9%
Entre 15 a 20 años	17	9%
Entre 20 a 30 años	45	23%
Siempre (en blanco)	112	57%
<b>Total general</b>	<b>198</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

En efecto, si se analiza la tabla anterior, se identifica una clara tendencia entre los cargos de los Sistemas de Agua Potable Rural y el tiempo de residencia de los hombres que los ocupan: Quienes han vivido más tiempo en las localidades, poseen mayores posibilidades de detentar un cargo, ello es progresivo de acuerdo a los años que se ha habitado la localidad. Mientras más años de residencia, mayor participación en los cargos de los Comités y Cooperativas.

En tanto, el escenario que enfrentan las mujeres en este ámbito, refleja tendencias similares. En el caso de las directoras, presidentas y vice presidentas, se da el siguiente panorama:

**Tabla N°8: Cargos de mujeres y tiempo en la localidad**

Años en localidad / Cargo	Director(a)	%	Presidente(a)	%	Vice-Pdte.(a)	%
Menos de 5 años	1	3%	1	2%		0%
Entre 5 a 15 años	3	9%	6	12%		0%
Entre 15 a 20 años	1	3%	3	6%	1	14%
Entre 20 a 30 años	9	27%	13	26%	2	29%
Siempre	19	58%	27	54%	4	57%
<b>Total general</b>	<b>33</b>		<b>50</b>		<b>7</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

La relación años en la localidad/cargo, posee un comportamiento similar al que se observa en los hombres, para los tres cargos descritos. A más años, mayor ocupación de cargos, especialmente en las categorías “Siempre” y “20 a 30 años”, donde este proceso se intensifica. La siguiente tabla presenta lo que ocurre con los cargos de secretaria y tesorera:

**Tabla N°9: Cargos de mujeres y tiempo en la localidad**

Años en localidad / Cargo	Secretario(a)	%	Tesorero(a)	%
Menos de 5 años	1	2%		0%
Entre 5 a 15 años	8	17%	1	3%
Entre 15 a 20 años	4	9%		0%
Entre 20 a 30 años	7	15%	11	37%
Siempre	27	57%	18	60%
<b>Total general</b>	<b>47</b>		<b>30</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

En este caso, si bien se repite la tendencia, existe una diferencia para el caso del cargo de secretaria. En esta línea, se produce una discontinuidad en los rangos de 5 a 15 años, que representa el 17% de los cargos, superando el 15% del tramo 20 a 30 años. No obstante, la categoría “Siempre”, mantiene la predominancia con un 57% de los casos.

En tanto, el cargo de tesorero, ratifica la relación años en la localidad/cargo, pues se advierte para el tramo 20 a 30 años un 37% de los casos y para la categoría “Siempre”, un 60%.

Visualizando que para las mujeres el escenario total de cargos, en relación a los años de residencia en la localidad, se da la siguiente situación:

**Tabla N°10: Cargos de mujeres y tiempo en la localidad**

Años en localidad / Cargo	*	Total general	%
Menos de 5 años		3	2%
Entre 5 a 15 años		18	10%
Entre 15 a 20 años	1	10	6%
Entre 20 a 30 años	2	45	26%
Siempre		96	56%
<b>Total general</b>	<b>3</b>	<b>172</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Este aspecto manifiesta un comportamiento similar a lo sucedido con los hombres. Sin embargo, se advierte una discontinuidad en el tramo de 5 a 15 años, que obtiene un 10% de las menciones, superando al tramo siguiente (15 a 20 años) que sólo alcanza a un 6%. De todos modos, los tramos de mayor antigüedad de residencia en la localidad, ratifican la relación entre tiempo y ocupación de cargos: El tramo de 20 a 30 años reúne un 26% de los cargos ocupados y la categoría “Siempre”, el 56% de éstos.

Si se analiza lo que sucede con los hombres, se podría deducir preliminarmente, que la trayectoria dirigencial en los Comités y Cooperativas, está muy marcada por los años que se viven en la localidad. Si a esto se añade la información que entrega la edad de quienes ejercen cargos, entre 41 y 65 años, se configura un escenario donde los patrones dirigenciales están muy marcados por criterios tradicionales de “gestión”, es decir, mayor antigüedad en la comunidad y edades avanzadas, resistiendo el ingreso de personas más jóvenes y de personas externas a las comunidades.

El caso de las mujeres es parecido, no obstante la discontinuidad que se produce en los tramos de 5 a 15 años que supera al de 15 a 20, podría indicar que en este segmento existe cierta apertura a integrar personas bajo criterios no tradicionales, en edad y por su relación con los años de residencia, que manifiestan cierta flexibilidad.

Ello no implica, necesariamente que las mujeres son más flexibles, pues esto atañe a hombres y mujeres. Lo que podría indicar, es que se da una mayor tolerancia en las mujeres (más jóvenes o que han vivido menos en la comunidad) para ejercer cargos. Situación que sería menos aceptada en los hombres, que cargarían con estereotipos tradicionales de género más estrictos, que cómo consecuencia implica asignar a su rol el “tener que cumplir con la tradición”.



**Denisse Charpentier**  
Unidad de Gestión Comunitaria  
Departamento de Programas  
Sanitarios

Ministerio de Obras Públicas  
Tel: (56-2) 449 56 59  
Moneda 1040 4º piso , Santiago



### **III- CARACTERIZACIÓN DE LA PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN LAS ORGANIZACIONES DE APR.**

#### **3.1. Barreras de Género**

En este apartado, se exponen los resultados que se desprenden de la encuesta, relacionados a Barreras de Género, que se detectan en la incorporación de mujeres a cargos en los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural. En este sentido, considerando la información previa, uno de los nudos críticos detectados en este aspecto, es la calidad de propietario como requisito para conformar un Sistema de Agua Potable Rural. A continuación se exponen los resultados sobre las organizaciones que aplican este requisito:



**Gráfico N°7: Requisito Propietario casos y porcentaje**



Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Como se advierte en el gráfico, un mayoritario 64% de los Comités y Cooperativas solicitan como requisito para conformar parte de ellos el “ser propietario del terreno”. En esta línea, este hecho constituye una de las primeras Barreras de entrada para mujeres que deseen ser dirigentas, pues el acceso a recursos es menor en relación a los hombres. En la tabla que se exhibe en seguida, se pregunta sobre las causas de la baja participación de las mujeres como dirigentas y se entregan algunas alternativas:

**Tabla N°11: ¿Por qué las mujeres tienen poca participación como dirigentas?**

Respuestas	Respuestas de Mujeres	%	Respuestas de Hombres	%
Sus esposos/pareja no les dan permiso.	31	21%	30	17%
No tienen tiempo, pues las labores del hogar se los impide.	66	44%	85	49%
Los dirigentes hombres, se oponen a que las mujeres integren las dirigencias.	7	5%	1	1%
A las mujeres no les interesa ser dirigentas	42	28%	56	32%
Las mujeres no cumplen con los requisitos formales, para ser dirigentas.	4	3%	3	2%
<b>Total general</b>	<b>150</b>		<b>175</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Las respuestas, tanto de hombres como mujeres, son bastante coincidentes. Ambos sexos, sostienen que el principal motivo de la baja participación de las mujeres, se debe a la falta de tiempo producto de las labores del hogar. En segundo lugar, de ambos sexos nuevamente, se percibe que “a las mujeres no les interesa ser dirigentas”. En tercer lugar, se opina que la causa estaría dada porque “los esposos no les dan permiso para participar”. Llama la atención que, considerando el 64% de Comités y Cooperativas que piden como requisito “ser propietarios”, no se manifieste en las respuestas referidas a que las mujeres no cumplirían con los requisitos formales para ser dirigentas con un 2% y 3% según lo declarado por hombres y mujeres respectivamente. En esta tabla, se pueden observar las respuestas que entregan ambos sexos, sobre las motivaciones de las mujeres para ser dirigentas:

**Tabla N°12: "Las mujeres que desean ser dirigentas, son:"**

Respuestas	Respuestas de Mujeres	%	Respuestas de Hombres	%
Personas que quieren mejorar las condiciones de vida de su comunidad.	44	27%	58	32%
Madres despreocupadas, pues deberían cuidar de sus hijos y hogares.	0	0%	0	0%
Personas que sólo desean controlar las decisiones de la comunidad.	1	1%	2	1%
Personas con un gran compromiso, pues a pesar de las labores que desarrollan en sus hogares y/o trabajos, destinan tiempo a mejorar las condiciones de su comunidad.	115	71%	113	62%
Personas que intentan involucrarse en temas que no les incumben, pues no saben de gestión y el manejo de los sistemas Agua Potable Rural.	3	2%	9	5%
<b>Total general</b>	<b>163</b>		<b>182</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

La asociación central que se realiza sobre las mujeres dirigentas, de acuerdo a las opiniones de hombres y mujeres, es aquella que habla sobre el gran compromiso que demuestran al dedicar tiempo a la comunidad a pesar de las labores que dedican al hogar. No obstante, se aprecia una diferencia de 9 puntos entre las respuestas de ambos sexos, siendo las propias mujeres quienes realizan más menciones sobre esta afirmación, con 71%.

En segundo lugar, con un 27% y un 32% de parte de mujeres y hombres respectivamente, se estima que las dirigentas desean “mejorar las condiciones de vida de su comunidad”. En este plano, se identifica un reconocimiento positivo a la labor de las dirigentas, vinculado a un interés que trasciende motivos personales. Al menos en la dimensión del discurso, se declara una valoración positiva de la labor de las dirigentas. No obstante, las respuestas sobre las causas de la baja participación, hablan de un contexto cultural poco propicio para el desenvolvimiento de las dirigentas en los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural. Las labores domésticas, la percepción sobre la falta de interés en ocupar cargos y que los esposos no les den permiso, dan cuenta de creencias compartidas en ambos sexos, sobre Barreras culturales para la participación de las mujeres.

### 3.2. Motivación de las Mujeres para ser Dirigentas

A su vez, la Encuesta de Caracterización indagó en las motivaciones que perciben hombres y mujeres, de las mujeres que deciden ocupar cargos de dirigentas:

**Tabla N°13: "Las principales motivaciones de las mujeres, para ocupar cargos de dirigencia es:"**

Respuestas	Respuestas de Mujeres	%	Respuestas de Hombres	%
Ayudar a la comunidad	159	96%	158	89%
Tener mayor poder	0	0%	4	2%
Ayudar a sus familias	3	2%	5	3%
Convertirse en personas reconocidas por sus comunidades	4	2%	11	6%
Enriquecerse económicamente	0	0%		0%
<b>Total general</b>	<b>166</b>		<b>178</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

En este plano, como se observa en la tabla, se ratifica la opinión del apartado anterior, que atribuye al trabajo dirijencial de las mujeres causas altruistas, en este caso “ayudar a la comunidad”, con un amplio 96% en mujeres y 89% en hombres, que creen que esta sería la motivación central de las mujeres dirigentes.

### 3.3. Caracterización Participación de Mujeres en Relación a los Hombres

En la tabla que se observa a continuación, se pueden identificar cuáles son las características, que en mayor medida estiman hombres y mujeres, debiese poseer una dirigente o dirigente de Comité o Cooperativa de Agua Potable rural:

**Tabla N°14: "Las características que debiese tener un(a) dirigente(a): "**

Respuestas	Respuestas de Mujeres	%	Respuestas de Hombres	%
Tener voz de mando.	10	6%	12	7%
Tener conocimientos técnicos relacionados con la gestión del agua.	38	23%	46	25%
Ser empático y escuchar a toda la comunidad.	84	51%	62	34%
Tener buenas redes con autoridades locales (alcalde, concejales).	13	8%	8	4%
Ser reconocido por la comunidad como líder.	20	12%	55	30%
<b>Total general</b>	<b>165</b>		<b>183</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

En base a las respuestas de los y las participantes, es posible identificar algunas diferencias entre las opiniones de hombres y mujeres. Para los primeros, la principal característica de un dirigente o dirigente, es la de “ser empático y escuchar a la comunidad”, con un 34%, seguida por “ser reconocido como líder” con un 30% y “tener conocimientos técnicos sobre gestión del agua”, con un 25%.

En el caso de las percepciones de las mujeres, la característica más importante que le atribuyen a un dirigente/a, es la “empatía y escuchar a la comunidad”, con un mayoritario 51% de las

preferencias, luego con un 23% el “tener conocimientos sobre gestión del agua” y con un 12%, “ser reconocido por la comunidad como un líder”.

Si bien, tanto para hombres como mujeres, la principal característica está determinada por la capacidad de “empatía y de escuchar a la comunidad”, las diferencias entre ambos sexos son evidentes, resaltando una mayor importancia para las mujeres. Asimismo, los “conocimientos técnicos sobre gestión del agua”, constituyen la segunda prioridad para las mujeres, en tanto para los hombres es la tercera, siendo superada por el reconocimiento como líder de la comunidad.

Estas diferencias en cómo se concibe el rol del dirigente/a, de parte de hombres y mujeres, pueden suponer énfasis importantes en el modo en que se gestionan los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural. Si bien la empatía es una característica valorada en el caso de los hombres, el ser reconocido como líder en la comunidad obtiene un número de menciones muy similar, en tanto que característica prioritaria para un dirigente/a. La información que se desprende en el caso de las mujeres, es coincidente con los datos levantados anteriormente: Pareciera ser que la orientación al bienestar de la comunidad, es coincidente con la característica relevada respecto a la empatía y escuchar a la comunidad.

En el caso de los hombres, la predominancia compartida entre la empatía y escuchar a la comunidad, con el líder reconocido por la comunidad, podría indicar estilos de liderazgo “masculinos”, donde el reconocimiento público es un factor importante en la percepción que se tiene de los dirigentes/as.

El tema técnico, vinculado a la gestión del agua, también es resaltado por hombres y mujeres, sin embargo, para los hombres es la tercera característica más nombrada, mientras que para las mujeres es la segunda. Este hecho es interesante de considerar, teniendo en cuenta las funciones que Comités y Cooperativas desarrollan en la gestión del agua para sus comunidades.

En la siguiente tabla, se indaga en las asociaciones que producen los Sistemas de Agua Potable Rural liderados por mujeres:

**Tabla N°15: "Los comités y cooperativas que son liderados por mujeres, tienen peores resultados que aquellos liderados por hombres."**

Respuestas	Respuestas de Mujeres		Respuestas de Hombres	
		%		%
Si usted está Muy en desacuerdo	105	64%	64	34%
Si usted está en Desacuerdo	29	18%	53	28%
Si usted No está de acuerdo, pero tampoco en desacuerdo	19	12%	41	22%
Si está De acuerdo	5	3%	23	12%
Si está Muy de acuerdo	4	2%	6	3%
<b>Total general</b>	<b>163</b>		<b>187</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

En relación a la afirmación de la tabla N°15, se identifican algunas diferencias notorias en las creencias de hombres y mujeres. En forma clara, son las mujeres quienes mayor rechazo demuestran frente a la aseveración. Sumando los “desacuerdo” y “muy desacuerdo”, se obtiene un 82% de rechazo.

En tanto los hombres, si bien demuestran un mayor “Desacuerdo”, la suma de ambas categorías (Desacuerdo - Muy desacuerdo) llega a un 62%. Una cifra alta, pero notoriamente menor en comparación con lo manifestado por las mujeres. En el caso de los hombres, no se puede ignorar el 15% que agrupa el “de acuerdo” o “muy de acuerdo” con la afirmación referente a los peores resultados de las organizaciones lideradas por mujeres. Continuando con el sondeo de las creencias sobre las capacidades que se perciben en las mujeres dirigentes, se preguntó sobre los grados de acuerdo, en que los directorios de Cooperativas y Comités, debiesen estar conformados sólo por hombres:

**Tabla N°16: "Los directorios de los Comités y Cooperativas debiesen ser estar compuestos sólo por hombres".**

Respuestas	Respuestas de Mujeres	%	Respuestas de Hombres	%
Si usted está Muy en desacuerdo	112	67%	90	48%
Si usted está en Desacuerdo	38	23%	72	39%
Si usted No está de acuerdo, pero tampoco en desacuerdo	10	6%	17	9%
Si está De acuerdo	4	2%	3	2%
Si está Muy de acuerdo	1	1%	5	3%
<b>Total general</b>	<b>166</b>		<b>187</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

En este caso, los niveles de “desacuerdo” y “Muy desacuerdo” frente a la afirmación, concitan una adhesión en ambos sexos que supera el 90%. Sólo se observa una diferencia más notoria en el caso del “Muy desacuerdo”, donde las mujeres demuestran niveles más altos de rechazo (67%), frente a los hombres (48%). En la tabla siguiente, se indaga en la percepción respecto a la composición paritaria de hombres y mujeres en los Sistemas de APR:

**Tabla N°17: “Los Comités y Cooperativas debiesen estar compuestos por mitad hombres y mitad mujeres”.**

Respuestas	Respuestas de Mujeres	%	Respuestas de Hombres	%
Si usted está Muy en desacuerdo	16	10%	13	7%
Si usted está en Desacuerdo	13	8%	26	14%
Si usted No está de acuerdo, pero tampoco en desacuerdo	47	29%	48	26%
Si está De acuerdo	45	28%	61	34%
Si está Muy de acuerdo	42	26%	34	19%
<b>Total general</b>	<b>163</b>		<b>182</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Ante esta afirmación, la tendencia es similar a las respuestas anteriores: Los niveles de “Desacuerdo” y “Muy desacuerdo” son bajos. Es decir, la visión de lo “políticamente correcto”, frente a la participación de las mujeres se mantiene patente. De todos modos, no se debe obviar el 18% y 21% de mujeres y hombres que declaran estar en “Desacuerdo” con que los Comités estén integrados paritariamente por ambos sexos. Además, se debe considerar que los niveles “De acuerdo” y “Muy de acuerdo” superan el 50% en hombres y mujeres, el número de personas que contesta neutramente (“ni de acuerdo, ni en desacuerdo”), es de 29% para las mujeres y 26% para los hombres.

La siguiente afirmación profundiza la búsqueda de nudos críticos vinculados a la participación de las mujeres en los Sistemas APR. Esta vez, consultando respecto del trabajo que realizan los operadores y que constituye el ámbito más técnico en los procesos de gestión y saneamiento del agua:

**Tabla N°18: "El trabajo de operadores de los comités y cooperativas APR, debe realizarse por hombres."**

Respuestas	Respuestas de Mujeres		Respuestas de Hombres	
		%		%
Si usted está Muy en desacuerdo	33	20%	20	11%
Si usted está en Desacuerdo	27	16%	37	19%
Si usted No está de acuerdo, pero tampoco en desacuerdo	33	20%	33	17%
Si está De acuerdo	40	24%	49	26%
Si está Muy de acuerdo	32	19%	51	27%
<b>Total general</b>	<b>168</b>		<b>190</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

En esta área, la del trabajo de los operadores, se observan mayores reticencias a la incorporación de mujeres. Estas opiniones son compartidas por hombres y mujeres. Quienes dicen estar en “Desacuerdo” o “Muy desacuerdo” con que el trabajo de los operadores debe ser desempeñado por hombres alcanza al 36% en las respuestas de mujeres y, a un 30% en las marcaciones asignadas por hombres.

Mientras que las personas que manifiestan estar “de acuerdo” o “muy de acuerdo”, llegan al 43% en las mujeres y a un 53% para los hombres. Estas cifras, permiten circunscribir el trabajo operario, como una dimensión determinada por valores masculinos, donde las mujeres probablemente tendrán más problemas para validarse y para ingresar.

El campo de los operadores, corresponde al ámbito de conocimientos especializados en la gestión del agua y el saneamiento, y en ciertos aspectos, implica labores que requieren de fuerza física. Todos motivos que pueden constituir argumentos para que las mujeres y hombres estimen en su mayoría, que la labor de operador representa una dimensión más relacionada al trabajo de hombres.

La siguiente tabla facilita la identificación de los rasgos y zonas del trabajo de los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural determinados por las creencias de género:

**Tabla N°19: "El trabajo administrativo de los comités y cooperativas APR debe realizarse por mujeres."**

Respuestas	Respuestas de Mujeres		Respuestas de Hombres	
		%		%
Si usted está Muy en desacuerdo	17	10%	26	14%
Si usted está en Desacuerdo	36	22%	42	22%
Si usted No está de acuerdo, pero tampoco en desacuerdo	61	37%	64	34%
Si está De acuerdo	24	15%	35	18%
Si está Muy de acuerdo	26	16%	24	13%
<b>Total general</b>	<b>164</b>		<b>191</b>	

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

Las respuestas que se expresan en esta tabla, entregan información valiosa sobre las connotaciones de género en la división del trabajo en Comités y Cooperativas. Claramente el ámbito administrativo, se relaciona de manera más marcada a una dimensión "femenina". Si bien en el caso de ambos sexos, quienes declaran estar en "desacuerdo" o "muy en desacuerdo" con que el trabajo administrativo lo deben realizar mujeres supera el 30% (incluso mayor en los hombres), los grados "de acuerdo" y "Muy de acuerdo" son bastante similares, superando el 30% en mujeres y hombres.

Estos datos complementan los del trabajo del operador, definiendo dos zonas bastante demarcadas: El trabajo del operador para los hombres y el trabajo administrativo asociado en mayor nivel, siguiendo la información levantada en la encuesta, con las mujeres.

En el siguiente apartado se exponen las etnografías realizadas durante la consultoría y que ha incluido a personas, de diversos cargos, tanto de Comités como de Cooperativas de Agua Potable Rural, de la Región Metropolitana y Región de O'Higgins.

#### **IV- ETNOGRAFÍAS DE MUJERES DIRIGENTAS EN SISTEMAS DE APR**

##### ***Mujeres con Cargo Región de O'Higgins***

###### **a- Presidenta del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda**

El Comité de Agua Potable Rural de Colonia Esmeralda está circunscrito al territorio político administrativo de la Municipalidad de Rengo. La localidad se encuentra dividida territorialmente en 56 huertos y 39 parcelas, siendo el sector agrícola el que ocupa la mayor extensión de tierra, unas 700 hectáreas aproximadamente. La población estimada en Esmeralda es 2.500 habitantes.

Silvia Román es la presidenta del Comité de APR de Esmeralda. Comenta que el origen de Colonia Esmeralda se encuentra en el proceso de Reforma Agraria iniciado en el país hace 47 años, siendo la zona de Rengo una de las primeras extensiones de tierra en donde se inició la expropiación. Es así como las primeras parcelas que se entregaron fueron bajo la ley 15.020 dictada en el gobierno de Alessandri Palma; por lo que Colonia Esmeralda tiene su origen como localidad en 1962, cuando llegan los primeros colonos a vivir. Antes de iniciar este proceso en la zona esta era una hacienda ganadera perteneciente a un latifundista llamado Jaime Larraín García Moreno, quien fuera candidato a la presidencia de la república en la década de los 50, con el proceso de expropiación la hacienda se divide territorialmente y se origina lo que es hoy Colonia Esmeralda.



La presidenta del APR es hija de esa generación, de los llamados “colonos”. Ella tiene 67 años, sus padres eran originarios de Cohinco, recuerda que, cuando llegaron a Esmeralda se establecieron primero en un lugar que era el establo de la hacienda, por este lugar pasó la mayoría de los primeros colonos ya que se adaptó para que, las familias vivieran mientras se les entregaban las parcelas definitivas. Las parcelas originalmente venían con casas, construidas de concreto, tenían tres habitaciones y un baño interior, innovador para la época ya que no había agua y ni siquiera luz, por lo que el agua se obtenía de un pozo cercano; los recuerdos que tiene del lugar es que era un bosque el sector. Establecida la familia, llegaron más integrantes al hogar, en total fueron 9 hermanos (4 mujeres y 5 hombres). Tuvo que abandonar sus estudios en 1° Medio ya que a los 19 años, fue madre de dos hijos los que tuvo que criar sola junto a sus padres, nunca se casó ni convivió siendo su padre el que reconoció a sus hijos, por lo que ellos pasaron legalmente a ser sus hermanos. Todos sus hermanos y hermanas se fueron casando, abandonando el hogar de origen al igual que sus hijos. Su padre falleció a los 96 años, comentando que hasta el final de sus días siempre fue totalmente lúcido.

La composición de la familia de Silvia es común en el lugar y en gran parte de la población del campo chileno, a su vez era usual reconocer los hijos de las hijas como una forma de códigos culturales propios de las comunidades rurales en que a la vez se ocultaba la soltería de la hija. Las “familias aclinadas” son la categoría social por las cuales los habitantes de Esmeralda identifican a grupos familiares extensos que habitan una misma propiedad, aunque en viviendas separadas, que por lo general se ubican en torno al hogar principal del patriarca de la familia. Esta categoría es común para los habitantes del lugar y se aplica a varias familias de la localidad. Este tipo de familias extensas facilitó la alianza con otros grupos familiares, ya que por lo general se casaban entre familias vecinas.

Silvia lleva 5 años como presidenta del Comité de APR, fue reelegida nuevamente para un tercer período. No postuló al cargo sino que la postularon, ya que la gente la conoce. Ella piensa que le tienen confianza y que puede tener un buen rol como dirigente y por lo mismo la postulan al cargo. Señala que sus motivaciones por estar en un cargo directivo como este, es el de ayudar a las personas. Considera el “*trabajo social*”, refiriéndose a su rol de dirigente comunitaria, como su canal de relación con la comunidad. Evoca a su padre en hacer cumplir lo que planteó en vida, de acuerdo a los proyectos de cada uno de sus hijos y cuya tarea en Silvia, corresponde a mantener un compromiso con la comunidad.

Sus expectativas al ingresar eran poder unir e integrar más a la comunidad, ya que manifiesta cierta expresión de añoranza cuando expresa que: “*ya no es como antes con las primeras generaciones de colonos... muchos se fueron*”. Las barreras que se le presentan tienen que ver con el tiempo, ya que se siente muy comprometida con el APR dejando de lado las actividades familiares. Su labor social se ve reflejada en su experiencia y trayectoria como directiva del lugar, las organizaciones que integró en varias oportunidades fue la Junta de Vecinos, también perteneció a un Comité de Adelanto, ha organizado y realizado actividades para los niños de la comunidad.

Sus funciones como presidenta son ir a reuniones y todas las actividades relacionadas con el APR. estas actividades por lo general son trámites bancarios en que tiene que firmar cheques,

revisar cuentas, por lo mismo plantea que tiene una buena relación con la tesorera ya que ellas dos están pendientes de los cobros y pagos que hay que realizar. Lo más difícil que reconoce, ha debido afrontar en sus años frente al Comité, es hacer cumplir las funciones que tiene que realizar la operadora de la organización.

Esta supervisión y control se debe al informal comienzo que tuvo el APR en la localidad, ya que cuando se originó en septiembre de 1999, se inició en la casa de los gestores del proyecto por lo que no contaban con un lugar establecido, como una oficina y ni siquiera respaldo alguno en relación a los movimientos financieros del Comité. De acuerdo con esta experiencia debió hacer regir la norma dentro del sistema, significando un proceso lento y difícil de aplicar. Los roles y funciones al interior de la organización se han familiarizados, por lo que existe una falta de norma en las labores del recurso humano del comité. Lo que se traduce en la siguiente frase: *“ella es una empleada de nosotros, no entiende eso, tiene quien la mande (...) le cuesta entender”*.

La directiva de la administración actual del comité la integran solo mujeres, en un comienzo fueron hombres los que gestionaron la creación del Comité e integraron su primera directiva. Cuando se cambió a la directiva en la siguiente administración, se constituyeron solo mujeres, para Silvia esto se explica en el desorden de la anterior administración; por lo cual los hombres abandonaron cualquier asomo de interés en la organización, además señala que los demás hombres de la localidad presentan el pretexto de que tienen que trabajar y no tienen tiempo para participar en el Comité.

Este “machismo” encubierto en el discurso de los hombres devela, a nivel interpretativo una falta de compromiso por la organización, ya que en razón de tiempo y género son las mujeres las encargadas de ejercer la gestión, dado que tienen tiempo para trabajar en cuestiones comunitarias. La presidenta finalmente, señala que nunca ha sentido y escuchado algún cuestionamiento o queja de asociados/as hacia la directiva que ella representa, contando por lo tanto con la confianza de la comunidad.

#### **b- Tesorera de Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda**

Pamela es la tesorera del Comité de Agua Potable Rural de Colonia Esmeralda. Tiene 42 años, es casada y tiene 2 hijos. Sus estudios básicos y medios los realizó en Rancagua, posteriormente estudio para ser Contadora en un Instituto Comercial en la ciudad de Curicó. Sus trabajos siempre fueron afuera de la localidad y cuando tuvo a su primer hijo, abandonó sus labores de secretaria y se quedó en su hogar al cuidado de su hijo.

Ingresó a la directiva del APR hace 6 años, por lo que ha estado en la dirigencia en dos administraciones ya que son cargos que duran tres años. La primera vez que ingresó al Comité, encontró que no existían respaldos administrativos de las acciones que realizó la administración anterior. El desorden administrativo lo relaciona con una falta de oficina y algún tipo de cuenta financiera para depositar los ingresos del Comité de Agua Potable Rural, por lo que la gestión fue deficitaria en términos administrativos. Como señala: *“no se organizó lo justo y necesario, se*

*encargaron de cobrar, pagar ciertas cuentas y nada más (...) la gente se empezó a dar cuenta que estaba desorganizado, hasta el día de hoy, siento que hay cosas que me faltan”.*

En su rol de tesorera, gestionó el orden interno de la organización del Comité, ya que tienen que cumplir parámetros formales de funcionamiento frente a otras instituciones de las cuales dependen como ESSBIO, ya que una mala gestión del él, le puede costar una pérdida de su autonomía y una deslegitimación de su directiva frente a la comunidad.

Pamela se encuentra consciente que su postulación a la organización es debido a las capacidades que tiene como contadora y por lo mismo, no puede demostrar desconocimiento o una mala gestión en las funciones que desarrolla, al respecto señala: *“son puestos que la gente elige porque piensan que podría tener más capacidades que las demás personas y cuesta que tengan acá en el campo, algunos apenas saben escribir (...) se eligen a las personas que tiene un poco más de manejo en ciertas cosas”.*

En el tiempo que lleva en la directiva, siente que aún hay aspectos que hay que ir mejorando por lo que no está *“al cien por ciento en su trabajo”*, ya que dentro de sus labores tiene que cumplir con la tarea de estar siempre supervisando a la operadora para que cumpla sus funciones, ya que es la trabajadora que se encuentra contratada por el servicio *“(…) y recibe una remuneración por su labor, a diferencia de las directiva”*, señala ella. Esta distinción de la labor remunerada de la operadora, es un aspecto que se considera al momento de exigirle que realice las funciones que le corresponden.

Sus expectativas, antes de ingresar a la directiva del Comité de Agua potable Rural, se referían a lograr una visibilidad del comité mediante la instalación de una oficina, debido a que en un comienzo, funcionaba en la casa de la operadora, por lo que no había un flujo de información entre las actividades de la organización y la comunidad. Sienten que al construir la oficina lo lograron y que las personas de la comunidad también lo consideran un logro.

Su experiencia en cargos directivos, comienza en la junta de vecinos y posteriormente en la Junta de Canalistas de la localidad, actualmente su único cargo es en el comité de APR. Señala que no ha tenido ningún tipo de dificultad para integrar este tipo de organizaciones por ser mujer, recalca ser autónoma y no acepta que nadie le pregunte lo que hace, ya que se siente segura de los actos que realiza. No le gustaría ser cuestionada por la comunidad por algo que haya realizado sin el consentimiento de los /as Asociados/as. Por lo mismo, le gusta ser transparente en su actuar y siempre entregar la información a las personas.

Lo que más le dificulta es asistir a las reuniones, por el tiempo que requiere de atención a sus asociados/as ya que se encuentra abocada al cuidado de sus hijos y las labores domésticas del hogar. No ha sentido críticas de la comunidad y señala que como auto crítica, le falta ser un poco más de rigurosidad en sus funciones de supervisión del recurso humano del comité.

Los cargos en la directiva se asignaron por las habilidades propias de las postulantes escogidas, ya que en la elección ella fue votada por los socios para el cargo de presidenta, debido a que obtuvo la más alta votación, pero ella optó por ser tesorera ya que tiene un mayor conocimiento de las funciones del cargo. Se considera resolutiva en su cargo, no le interesan

las críticas, más bien tomar decisiones y optar por la más conveniente y que las demás personas estén de acuerdo.

Resalta la diferencia atarea con la presidenta, por ser una persona mayor que se complica más al momento de recibir alguna crítica por parte de los/as asociados/as, por lo que es reticente a tomar alguna decisión sin el acuerdo de la mayoría. Señala que cada una tiene muy claro lo que tiene que hacer y cuáles son las funciones que deben realizar. Están conscientes que como directiva necesitan el respaldo de las personas asociadas para realizar proyectos de mayor envergadura, como por ejemplo, querer comprar un terreno para instalar la oficina definitiva del Comité de Agua Potable Rural.

Cree que en las próximas elecciones de directiva del Comité de Agua Potable Rural, no postularán hombres, principalmente: "(...) por ser poco comprometidos con el comité y por el tiempo que ellos dedican *otro tipo de labores que son remuneradas*". Señala que no tiene problemas en trabajar con mujeres y tampoco tiene problemas de celo laboral, ya existe un respeto en las distintas opiniones y: "(...) *hay un buen entendimiento entre las directivas y asociadas/as al Comité*".

### **c- Secretaria de Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda**

La señora María, tiene 55 años, está sin pareja y vive junto a sus dos hermanas que cuida debido a que son de avanzada edad y han perdido capacidades de autonomía física. Su educación primaria la realizó en Rancagua y posteriormente terminó sus estudios como secretaria en la Escuela Técnica de la misma ciudad. Sus trabajos siempre han estado relacionados con la labor administrativa, recuerda que se inició trabajando en una empresa agrícola en Rancagua y después terminó trabajando por muchos años en una consulta médica como secretaria.

Sus padres fueron los que llegaron a Esmeralda a vivir en la década del 1960, debido a que se inscribieron en una Cooperativa Agrícola Campesina que se encargaba de asignar terrenos a campesinos para que pudieran trabajar la tierra en el Proceso de Reforma Agraria iniciada en el país. Con el tiempo, sus hermanos y hermanas se fueron casando y empezaron a abandonar el hogar, ella no se casó y se fue a vivir a Rancagua ya que allá se encontraba su trabajo. Regresó a vivir a la localidad en el 2010, debido a que su casa de Rancagua sufrió daños estructurales producto del terremoto reciente.

Ingresó a la directiva del Agua Potable Rural este último año, por lo que lleva solo un par de meses en su cargo de secretaria. Unas amigas vecinas del sector donde vive, le ofrecieron postular a algún cargo del comité ya que consideran que tiene tiempo para dedicar a este tipo de organizaciones. Las expectativas antes de ingresar a la directiva, eran de poder ayudar a los habitantes de la localidad, su interés está en poder cumplir un rol social frente a las demás personas. En el ámbito de la satisfacción personal, considera gratificante que la consideren e integren a este tipo de cargos para ayudar a las personas de la localidad.

Las barreras que ha tenido en su labor dirigenal son más bien referidas a la falta de tiempo, ya que tiene que cuidar a sus dos hermanas que no son autovalentes y viven con ella, explica que tiene que estar pendientes de su atención y estado de salud.

Sus labores como secretaria del Comité, corresponden a realizar la tabla de contenido cuando hay sesiones de directorio, aunque como lleva poco tiempo se ha dedicado a acompañar a la presidenta en los trámites bancarios que tienen que realizar, por lo menos una vez por mes. Lo que considera de más difícil cumplimiento, es lograr un mayor entendimiento con la Operadora, ya que aún existe desorden administrativo en el Comité de Agua Potable Rural y en su rol de secretaria de la directiva a veces solicita información de la gestión propia de la organización y esa información no se encuentra registrada, sistematizada o procesada; señala a manera de ejemplo, que semanas atrás hubo una capacitación en ESSBIO y se invitó por correo electrónico a las directivas, pero como esa información se canaliza solo por la operadora, nadie se enteró de la actividad. Explica, que ese tipo de situaciones son las que impiden un buen funcionamiento, ya que no existe un flujo de información del área técnica hacia la directiva, por lo que considera que una de las tareas de más difícil cumplimiento, es tener un mayor flujo comunicativo con la operadora del comité.

En su labor de secretaria de la directiva del comité de APR encuentra que aún no ha sido cuestionada su labor o por alguna decisión, y por lo mismo no encuentra que ha recibido algún tipo de crítica en su actuar. Las tareas se asignaron en la directiva a partir de las habilidades propias de las mujeres electas, en razón de que no se rigieron según el número de votos que cada una obtuvo, se pusieron de acuerdo según los conocimientos que presentaba cada una y también los tiempos de disponibles de trabajar para el Comité.

Es así como la presidenta, se nominó por vivir sola y ser soltera y tener experiencia en cargos de representación social, fundamentando que por votación debió haber sido la tesorera la presidenta, pero esta última rechazó el cargo porque ese rol requiere demasiado el tiempo de dedicación y ella no dispone de él tiempo para esa labor, así decidió ser tesorera, además se consideró que ella tiene los conocimientos requeridos para esa función. En tanto, la señora María, escogió ser secretaria de la directiva, ya que trabajó muchos años en esa función, por lo que tiene el conocimiento adecuado de llevar un registro de las actividades de la directiva.

La directiva quedó conformada solo por mujeres y los cargos de cada una en razón del tiempo de disponibilidad para trabajar por el comité. Como labores formales de la directiva, se reúnen una vez por mes para supervisar la gestión interna del recurso humano en el APR y también se reúnen dos veces al año con las personas asociadas al Comité.

Considera que si hubiesen hombres en la directiva, la gestión sería más desordenada; ya considera que los hombres no tiene orden en términos administrativos y son poco transparentes en su actuar debido a que no informan las decisiones que toman. Indica a modo de ejemplo, que la primera administración fue integrada por hombres en su directiva y nunca informaron las actividades financieras a los asociados/as. Por lo mismo como mujeres a la cabeza del Comité de APR, han intentado ser responsables, transparentes en su actuar, tomar decisiones a partir

de un consenso y para hacer ver a la comunidad que las mujeres sí pueden dirigir organizaciones como estas.

Anteriormente los cargos en directivas que ocupó fue de secretaria de la junta de vecinos del sector donde vivía en Rancagua, considera que fue una buena experiencia y encontró que a partir de ese cargo puede orientar y ayudar a las personas de la localidad, para lograr avances como organización comunitaria. Es así como este tipo de cargos para la señora María, los considera como trabajos sociales que están para ayudar a las personas.

#### **d- Administradora Cooperativa APR Aguas Buenas.**

Lorena tiene 38 años, nació en la localidad de Aguas Buenas. Vive con su esposo y su hija de 8 años. La familia nuclear de Lorena estaba conformada por cinco hermanos en total, cuatro mujeres y un hombre, ella es la menor de las hermanas. Sus estudios básicos los realizó en la misma localidad y la enseñanza media en el liceo comercial de San Fernando. Su madre quedó viuda a los 32 años, su padre les dejó una cantina que se encontraba en la misma casa y su madre fue la que asumió las labores de su difunto esposo por lo que lo atendió y administró junto a una de sus hijas. La madre falleció recién el año pasado, el negocio lo asumió unas de sus hermanas, ella dice no tener paciencia en atender a los “curaditos” que llegan al local, nunca le gustó atender el negocio a pesar de que vivió toda su vida junto a este.

Su vida laboral remunerada comenzó a los 24 años, comenta que siempre trabajó en la localidad a excepción de cuando estuvo trabajando en la Municipalidad de San Fernando, como encuestadora de la ficha de Protección Social; después se fue a trabajar a una empresa que se encontraba en un fundo ubicado en la localidad de El Monte, trabajó alrededor de 9 años como Encargada de Remuneraciones. Lorena se define como una persona independiente, señalando que su esposo está acostumbrado a que trabaje y “aunque le guste o no” a él, su trabajo no lo dejaría.

Considera que las mujeres están cambiadas, son más independientes, como dice: *“quizás yo más, como no viví el tema papá (...) ahora la mujer trabaja y es más independiente (...) yo no he dependido de hombres, mi hija igual”*. Después de su trabajo en el fundo renunció cuando quedó embarazada de su hija y en el transcurso del tiempo, un familiar le informó que despedirían a la administradora que se encontraba en la Cooperativa y a partir de esa información postuló al trabajo y quedó. Actualmente trabaja como Administradora en la Cooperativa de Agua Potable Rural de Aguas Buenas, lleva cuatro años en su cargo, señala que en su función debe realizar boletas de los pagos de agua de los asociados, recibir dinero, realizar informes, ver la actividad contable del día y mantener un registro de las distintas actividades que realizan a diario los operadores del APR.

La localidad de Aguas Buenas tiene 1.700 habitantes aproximadamente y existen 472 arranques de APR. La mayoría de las mujeres de la localidad trabaja en labores agrícolas, al igual que los hombres. Lorena señala que existen oportunidades laborales en el campo y es opción de la persona trabajar, como dice: *“aquí la mujer trabaja en todo, las que no trabajan son por flojas”*. Sus juicios respecto a considerar a las mujeres que no trabajan como flojas, no se

condicen con la baja oferta laboral presente en la localidad, lo que dificulta aún más el trabajo de las mujeres. Sin embargo, no manifiesta valoración alguna respecto de sus condiciones laborales en relación al trabajo precario de la industria agrícola, ya que en comparación al trabajo que se puede acceder en la localidad, el suyo tiene la ventaja de ser cercano a su hogar y en el que no tiene que desarrollar fuerza física excesiva.

Respecto de su trabajo, nunca imaginó que sería complicado en términos laborales, ya que señala saber cómo tratar a las personas, debido a que en su anterior trabajo requería de habilidades comunicativas para relacionarse con los trabajadores de la empresa y además como trabajaba con dinero tenía ciertas nociones de lo que implicaban las tareas de pago de cuentas, depósitos, contabilidad. Según lo que expresa en su relato, se infiere que son muy pocas las mujeres de la localidad, sino la única mujer de la localidad que vive y trabaja en el mismo lugar, como comenta: *“la gente en la localidad es media complicada; complicada en el sentido de envidia que le tienen a una por tener un mejor trabajo que las demás personas, además de tener una buena llegada con las demás personas y eso a la gente le provoca envidia”*. Señala que cuando era joven existía un rechazo de todas las mujeres hacia su persona, dice que *“le tenían mala”*. Esta situación se podría explicar con el estigma que implica ser la *“hija del cantinero”* del pueblo, espacio propio de la masculinidad rural de la zona, por lo que relacionarse con hombres no es problema para Lorena, al contrario siente una mayor confianza y buen trato mutuo.

Lorena fue aprendiendo a partir de observar lo que hacía la antigua administradora, aunque en lo personal señala que ni siquiera la anterior le explicó el trabajo, ya que sabía que la despedirían y por lo mismo no le transmitió su conocimiento en el cargo, como dice: *“yo fui aprendiendo mirando, porque a mí nadie me capacitó, nadie me enseñó, nunca fui a una capacitación para este puesto”*. Comenta que hay que atreverse para tomar este tipo de trabajos y tener las ganas de lograrlo, además de aplicar ciertos valores a su trabajo como compromiso y responsabilidad, que se reflejan en no faltar al trabajo y demostrar confianza con la directiva.

La motivación para entrar a su actual trabajo, fue su hija debido a que siempre ha querido *“entregarle lo mejor para que pueda ser una profesional”*. Señala que no hay que sentir inseguridad y que hay que atreverse para lograr las cosas y, que esa inseguridad se pierde con el trabajo remunerado; a modo de ejemplo, comenta el caso de su hermana que nunca ha trabajado remuneradamente y por lo mismo la encuentra mucho más tímida en relacionarse con las personas. A lo cual agrega que esta hermana, es la que se encarga del cuidado de su hija.

Su conocimiento anterior para el trabajo que realiza actualmente, se enfoca en el tema financiero, en su función debe manejar dineros y sacar cuentas. Las habilidades negativas que presenta Lorena tiene que ver con la exigencia que a veces solicita al 1° Operador, como dice: *“cuando no me responden los que les pido me pongo pesadita”*. Cuenta que *“el toque personal”* que le ha dado a su trabajo se relaciona con las remuneraciones: *“(…) el sueldo ha mejorado, en el tema sueldo el que más ha apoyado es el presidente del APR porque él comprende la dedicación que uno le da al trabajo”*. Señala que la directiva no toca un solo peso ya que solo

ella, junto al 1° y 2° operadora tienen contrato. Señala que se dieron cuenta de que necesitábamos dos operadores, ya que Lorena a veces tenía que salir y no puede quedar la oficina cerrada porque las personas van a la oficina a pagar las cuentas de agua.

Lorena cuenta que si hubiese mujeres dirigentes en el APR habría problemas por: *“el tema de la envidia”*, comenta que: *“las mujeres son envidiosas, de partida Belén (2° operadora) no estaría en su actual trabajo y tendrían a un hombre, andarían buscando el conflicto”*. Señala que las mujeres dirigentes *“no resultan”*, porque tienen poco apoyo y tiempo por el tema de dedicación a los hijos y al hogar. A diferencia de los hombres, en los que identifica mayor apoyo en su gestión, así como mayor capacidad para convocar y comunicar a la comunidad, así también constata que ellos se dan el tiempo de escuchar los problemas de los funcionarios de la cooperativa.

Toda la información del APR se canaliza en las oficinas ubicadas en Aguas Buenas. Los requisitos para asociarse es ser dueño del terreno (se solicita escritura y carnet de identidad). El valor por solicitar arranque en el terreno, es de \$120.000. Los cortes de servicio por no pago de agua son frecuentes, al mes se deben realizar 3 y 4 cortes de suministro de agua en la localidad. De acuerdo al protocolo de acción en estos casos, se espera hasta el tercer mes de no pago de cuenta, de lo contrario se corta el suministro. Cuando hay algún “retiro de arranque”, se debe al no pago de la cuenta mensual de consumo de agua potable, durante a lo menos 12 meses seguidos. Para evitar el retiro del arranque o la reposición de él, se debe pagar la totalidad de la deuda de consumo de agua. Actualmente en Aguas Buenas hay cinco arranques por retirar.

La directiva se reúne una vez por mes *“(…) en algunas reuniones nosotros participamos si lo requieren los dirigentes”*, señala Lorena. Los socios se reúnen una vez al año, aunque por estatutos debiesen ser dos reuniones en el año. Lorena percibe que la relación de los socios con la directiva es buena. Ella considera que la directiva de la Cooperativa se ha encargado de que los socios tengan algún beneficio, como el que están dando actualmente, de un mes de gratuidad a todos los socios; como también, de realizar algún tipo de actividad en beneficio de la Escuela Básica de la localidad. Lorena dice que cuando entró a trabajar existían solo cinco postulaciones al Subsidio de Agua Potable Rural y que con el tiempo llegaron a sesenta y cinco efectivas, en la actualidad tiene doscientas postulaciones aproximadamente que tramitar. También dice que con la administración actual, han tenido progresos como comprar un vehículo, bombas para las copas, se realizó el cierre perimetral del lugar donde se encuentran las copas y tienen fondos financieros a diferencia de la anterior administración.

Lorena señala que si hubiese tenido la posibilidad de capacitarse en su anterior trabajo hubiese optado a ello, que en el tiempo que lleva en el APR nunca se ha capacitado a diferencia de la anterior administradora, que tenía varias capacitaciones, aunque señala que: *“(…) por la gente de la localidad no aceptaría, porque la gente [señala Lorena], no entiende, tiene envidia y cree que uno saca provecho de las cosas, (…) yo no tengo nada, ningún diploma (…) lo que más se asemeja a capacitación son las reuniones con ESSBIO y con la contadora…”*. Este falta de capacitación se refleja en resistir los cambios que desea realizar el secretario de la directiva con su programa computacional de control de gestión administrativa de la Cooperativa, no existe



entendimiento entre el secretario y su propuesta con la administradora, donde ella fundamenta su resistencia señalando que *“es un programa que caduca con el uso”* (tiene cierto límite en N° de veces a ocupar) y por lo tanto, argumenta que existiría una mala opción en el tipo de programa a ocupar.

#### **e- Operadora del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda.**

Marcia tiene 36 años, vive con sus padres junto a su pareja los que tienen dos hijos. Es nacida y criada en la localidad de Esmeralda. Sus padres son originarios de la localidad del Carmen y llegaron en 1971 producto de la Reforma Agraria, siendo su abuelo por parte de madre el dueño del predio donde viven actualmente. Sus estudios de educación básica y media los realizó en Rancagua al igual que sus estudios de Relaciones Públicas.

Las funciones que desarrolla en el Comité de Agua Potable Rural de Colonia Esmeralda son dos: operadora del servicio y administrativa del servicio. Su día en el Comité se divide en dos etapas, en las mañanas realiza labores de terreno como dejar cuentas y revisar estados y en las tardes se encuentra en la oficina del APR realizando labores administrativas como: recibir pago de cuentas y revisar documentación del Comité. Su rol como operadora consiste en mantener cloro en la línea (red de agua potable), señala: *“esto es muy importante y se hace todos los días, el cloro se ingresa a la red a través de una bomba dosificadora (...) hay que revisar todos los días que el cloro este dentro de los parámetros del servicio nacional de salud, del cual se lleva en un registro”*, otra función en su rol de operadora, es revisar el perímetro de la copa, como también chequear el caudal que ha ingresado a la red, recalca que esta labor la realiza todos los días en el recinto donde se encuentran la copa de agua.

Señala que las labores menores, las realiza ella, como por ejemplo la reparación de medidores, como dice: *“lo que no tenga que ver con excavaciones mayores; en tanto, para realizar arranques nuevos en las viviendas (identificadas como “obras mayores”), Marcia contrata una persona y ella asume la labor de supervisión, recalcando que no deja a nadie trabajando solo en la labor, ya que: “(...) tiene el conocimiento de los materiales que hay y que faltan (...)”*, en la ejecución de la tarea, *“(...) se supervisa todo el trabajo físico y no físico (...)”*. Al preguntarle por una labor que requiera mayor esfuerzo físico en que ella asuma el rol de la persona que contrata, señala que se cansa más y le falta una mayor fuerza siendo ese el único problema, como dice: *“me canso más en tomar la pala, me canso más en tomar un chuzo (...) no sería un tema para mí si tuviera la fuerza”*. Junto con la falta de fuerza otro detalle que resalta, es que no se sube a la copa ya que dice sufrir de vértigo, por lo que su subida a la copa no es más allá de la mitad de esta y para revisarla manda a otra persona que por lo general es algún familiar de Marcia, ya que viven en el mismo sitio donde se encuentra la copa.

Marcia realizó un manual para desarrollar la labor de operadora, describiendo las funciones que tiene que realizar en el recinto, en el caso de alguna eventualidad, documento en el cual se consigna qué debe y no debe hacerse. Comenta que tuvo una sola capacitación, que fue enriquecedora en términos de conocimiento, pero que si uno no sabe los conceptos es: *“como si te enseñan a cocinar y tú no sabes lo que es una papa”*.

En este sentido, la ayuda de las redes familiares es relevante y casi invisible en las labores operativas del Comité, es así como recurre a su hermano cuando hay algún problema eléctrico (ya que él es Ingeniero eléctrico) y no solo les ayuda en la búsqueda de soluciones, sino que también les enseña todo lo que deben hacer. Por otro lado, en los recursos familiares de Marcia se encuentra una pequeña maestranza y trabajadores de la familia que se encuentran a disposición de ella, especialmente en las situaciones que se requiera reparar alguna parte de la infraestructura (desde soldar cañerías hasta reconstruir “hilos” de llaves de paso). Según como explica la madre de Marcia: “(...) ese es el taller, y cuando Marcia lo pide, los trabajadores de nosotros le hacen lo que ella le pida, si no sabe bien cómo se hace, le pregunta al hermano y entre los dos le dan las instrucciones a los trabajadores para que arreglen alguna herramienta o reparen un tubo, cualquier cosa”. Hay que agregar que el inicio del Comité de Agua Potable Rural, en la localidad fue gestionado e iniciado por el padre de Marcia, por lo que la familia tiene los conocimientos de las funciones y eventuales problemas técnicos que se pudiesen presentar al Comité.

Marcia ingresó hace diez años (en el año 2001) al comité de Agua Potable Rural, primero como trabajadora administrativa y, cuando se despidió al operador ella ocupó su puesto. El conocimiento que tiene como operadora fue aprendido mirando al antiguo operador, o cuando contrataba los servicios de otro operador de algún comité, ya que recalca: “(...) nunca fui capacitada para el cargo de operadora (...)”, por lo que la socialización oral fue relevante en los procesos de aprendizaje de su oficio.

Sus motivaciones para ingresar al Comité de Agua Potable Rural, se relacionan con su preocupación por el tema social de la localidad, el poder ayudar a las personas, además de tomar la iniciativa de ingresar al trabajo, como dice: “si no haces las cosas tú, quién las hace?”. Considera su trabajo como una actividad para entretención, más que como una actividad formal de trabajo, señala que ella junto al operador del domingo son los únicos que reciben remuneración que en la actualidad asciende a \$190.000.

Cuando ocurrió el terremoto, Marcia consideró que ella era la responsable de entregar un buen funcionamiento del servicio, ya que fueron 4 días en los cuales la localidad no tuvo agua y ella fue la que tuvo que gestionar el préstamo de un generador para poder echar a funcionar la bomba de agua, por lo que nuevamente las redes comunitarias en la localidad se generan por sus habilidad de buscar soluciones para la comunidad a partir de sus redes personales y su capacidad de gestionarlas. Lo cual también marca la diferencia con la existencia de otra operadora, ya que de no tener las habilidades sociales, competencias en el oficio y este capital social de Marcia, las soluciones dadas oportunamente por ella (arreglo de cañerías, arreglo de maquinaria, arreglo de paneles eléctricos, arreglo de infraestructura, conseguir el generador eléctrico en caso de emergencia sin costo económico alguno, solo por el sueldo percibido por ella, sin valores agregados), encarecerían los costos del agua potable para toda la comunidad.

Nunca se ha sentido cuestionada por ser mujer en la labor que desempeña. Siente cierta protección por ser “hija de”, ya que su padre es una persona conocida en la localidad y ha sido dirigente muchos años en distintos tipos de organizaciones. Igualmente señala que ha tenido

problemas, pero con mujeres que son mandadas por sus cónyuges, los motivos tienen que ver con los cobros del servicio, aunque no es muy común tener algún tipo de conflicto.

No se imaginaba como sería su trabajo, aunque como su familia era parte del Comité, sentía que había que llevar un orden en el quehacer administrativo del comité. Respecto al funcionamiento operativo, se imaginaba que sería difícil en términos de que eran muchas funciones que tenía que realizar, pero socializando su función entendió que no requeriría demasiado tiempo de inversión en su cargo. Quien la motivó a ingresar y ocupar el cargo, fue su hermano que en ese tiempo era director del Comité y él fue quien empezó a ofrecer el trabajo y entusiasmar a su hermana, ya que en ese tiempo ella trabajaba en oficios agrícolas temporales.

Sus conocimientos (que considera importantes) antes de ingresar al Comité de APR se relacionan con el uso del computador y también los diversos trámites que hay que realizar, ya que trabajó en la Municipalidad de Rengo. Como habilidad personal considera que como una persona de *“carácter liviano”*, lo que se traduce en no ser conflictiva con las personas, siendo calmada en su actuar y dándose el tiempo de escuchar. Como habilidad negativa se encuentra buena para conversar, lo que le quita tiempo para desarrollar otras actividades. Siente un logro personal en su trabajo, al haber establecido un ordenamiento en el horario de trabajo, ya que cuando partió con su oficio, las oficinas estaban ubicadas en la misma vivienda de Marcia, lo que no le permitía hacer una división entre el trabajo propio del comité de Agua Potable Rural y sus labores de madre y dueña de casa.

Considera que la experiencia de hombres en el APR fue negativa ya que no había un compromiso de control y apoyo a las funciones operativas. No había preocupación en el funcionamiento del Comité, a diferencia de la gestión realizada por las mujeres en la directiva, ya que ellas se preocupan más de las funciones que realiza. Considera que es positivo que se encuentren mujeres en la directiva, ya que realizan una labor más constante y comprometida con el servicio, como dice: *“son más hincha pelotas, pero está bien que sean así”*. Lo negativo es que cuando hay reuniones, le terminan delegando a ella la función propia de las dirigentes, especialmente en la tarea de elaboración de actas de reunión, puesto que considera una pérdida de tiempo, ya que no es mucho lo que participa en dichas reuniones.

#### **f- Operadora Cooperativa de APR. Aguas Buenas.**

Belén Guajardo Yáñez, tiene 22 años, vive en la localidad de Agua Buena junto a su hijo y su mamá, sus estudios de educación básica y media los realizó en el Colegio de Monjas de San Fernando y después en el Liceo Comercial, situación que le permitió seguir un curso de secretariado. Ingresó a trabajar a la Cooperativa de Agua Potable Rural de la localidad hace un año (en el 2010) a raíz de una licencia médica que presentó el 1° Operador. Belén en la Cooperativa es la 2° Operadora, función que define como: ver y tomar el registro de los estados de consumo de agua domiciliario y entregar las boletas de consumo en el domicilio de los usuarios del APR. Señala además, que desempeña otras labores administrativas como realizar trámites en la ciudad de San Fernando o Rancagua.

Antes de ingresar a la Cooperativa trabajaba realizando diferentes labores agrícolas relacionadas con la agroindustria y pequeña producción agrícola, como ella dice: *“un trabajo muy distinto al que hago ahora (...) se trabaja en la tierra, hay que estar cargando, sembrando, cosechando, se está todo el día al sol”*, por lo que hace una diferencia con su actual trabajo, ya que es distinto en el sentido de que su labor en terreno no requiere el esfuerzo físico que realizaba en la faena agrícola, al compararlo con su actual trabajo lo califica como liviano, y más aún cuando debe realizar labores en el ámbito administrativo o tramitaciones en oficinas.

También la seguridad laboral, es relevante para ella, ya que generalmente lograba acceder a trabajo temporal a diferencia de la Cooperativa de Agua Potable Rural que es una labor constante en el tiempo y con contrato de trabajo indefinido, bajo condiciones contractuales en las que se respetan las leyes laborales. Comenta que su conocimiento adquirido como secretaria le ayudó en su labor en la Cooperativa, lo que se refleja en sus funciones administrativas en la oficina evidenciando su “aporte” con las temáticas relacionadas a la contabilidad.

Belén señala que realiza lo “más liviano” del cargo de Operadora, siendo lo “más pesado” lo realizado por el 1° Operador. Dado que ella no realiza trabajos de arranque que implica principalmente la instalación de matriz domiciliaria para el agua; pues son labores que realiza el 1° Operador. A partir de estas categorías de funciones, ella hace la distinción entre trabajo liviano (el que realiza ella) y el trabajo pesado (que realiza el 1° operador), pudiendo interpretar como se perciben los roles de género en el trabajo al interior de la organización, siendo las mujeres las que realizan acciones livianas versus hombres, quienes despliegan un mayor uso de la energía física en sus quehaceres laborales. Belén dice que *“Realizar arranques, excavaciones, trabajar con pala, ponerse botas para el agua, nada de eso hago yo. Solamente realizo trámites y las entregas de las boletas”*. Dentro de la categoría de lo “liviano”, comenta que tiene habilidades para el cargo de operadora como por ejemplo ser sociable y comunicativa en la localidad, lo que le da mayor facilidad en el acceso para relacionarse con las personas sean hombres o mujeres.

Ella recalca que tiene un trabajo no “tan pesado”, aunque tiene el mismo contrato que el otro operador. De igual forma justifica percibir el mismo sueldo, compañero ya que en el contrato salen las funciones que tienen que desempeñar y que ella por ser mujer la *“mandan”* a ser lo *“más liviano”*. Estos roles fueron definidos por el presidente de la cooperativa, los que a su vez se reafirman con la administradora, puesto que ella también avala que esos trabajos no lo realicen mujeres y no manda a la operadora a realizar funciones que requieran un trabajo *“más pesado”*.

En un comienzo Belén imaginaba que su trabajo sería mucho más pesado, más complicado, pero era el presidente de la cooperativa el que le decía que no tendría que realizar funciones de *“trabajo pesado”*. Sin embargo, en algunas oportunidades ha debido resolver eventualidades, como por ejemplo cortes de agua en la localidad, por lo que ha tenido que revisar que todos los equipos estén correctamente funcionando y monitorear que no haya pérdida de agua.

Rescata en su discurso que su compañero Iván, el otro operador le ha ido enseñando, aunque señala las dificultades que tiene para comprender, expresando mediante comunicación corporal una expresión de dificultad declarando que: *“(...) igual esto no se aprende de la noche a la mañana”*. Cuando tiene algún problema, que le sea difícil de resolver llama a su compañero y este le brinda su ayuda. En su relato cuenta que cuando entró a trabajar y llegaba al lugar donde se encuentra el panel (sistema eléctrico de la Cooperativa de Agua Potable Rural) veía muchos cables, botones y palabras que no conocía y no entendía, entonces fue aprendiendo de a poco y acostumbrándose a la tecnología. Otro aprendizaje significativo en su experiencia laboral, fue *“subirse a la copa”*, la que en principio temía por la altura, pero con los implementos de seguridad ya no tiene miedo.

Cuando entró a la Cooperativa ya sabía que tendría que realizar funciones definidas como ir a visitar los hogares de la localidad y ver los estados del medidor del APR. Belén señala que con el tiempo que lleva en la Cooperativa, ha ido aprendiendo nuevos saberes para su trabajo, ya que ha asistido a las reuniones que realiza ESSBIO en la ciudad de San Fernando, además de aprender nociones de contabilidad, ley laboral, relacionarse con las personas y manejar aspectos técnicos como la clorificación del agua, lo cual reafirma en la siguiente cita: *“uno va aprendiendo con el tiempo, yo pensaba que era agua que se sacaba de un canal, se colaba y chao, pero no, es un poco más complejo”*. De esta manera, al integrar práctica y nuevos conocimientos técnicos ha significado un enriquecimiento a su labor y un desarrollo más profuso a su experticia como operadora del APR.

Belén comenta que las mujeres no han querido trabajar en la cooperativa de Agua potable rural *“por el tiempo”*, ya que para trabajar acá hay que tener dedicación y tiempo, debido a que los imprevistos suceden a cualquier hora, señala que *“(...) por lo mismo, hay que estar preparada, hasta ahora no me ha tocado nada grave, pero a mi compañero Iván sí, ya que antes que hicieran el mejoramiento técnico al APR, pasaban camiones pesados y hacían tiras las cañerías y ante cualquier emergencia es necesario estar preparada para resolver los problemas cuando se presenten a cualquier hora”*.

Uno de los datos relevantes que proporciona es su reflexión en torno a la doble jornada, que deben asumir tradicionalmente las mujeres, donde la construcción social de género se define bajo la dualidad del mundo privado y público entre mujeres y hombres, no obstante, en la modernidad al ingresar al mundo público las mujeres culturalmente se desplazan entre dos mundos, el del trabajo remunerado y el del quehacer doméstico al interior de sus hogares, en este sentido Belén reflexiona que: *“La mujer trabaja y llega a su casa y tiene que seguir trabajando y el hombre no, trabaja, llega a la casa y que le sirvan y todo. La mujer en cambio tiene cosas que hacer en su casa; además los hombres son súper machistas y cuesta que la mujer tome cargos de dirigente, ahora último han ido asumiendo que se puede ser dirigente”*, por lo que ha sido un proceso difícil y lento que la mujer se vaya insertando e integrando al mundo público y asuma roles políticos de la comunidad.

Por otra parte, realiza una diferenciación de cómo hombres y mujeres ocupan el espacio y como es la división sexual del trabajo al interior de la organización: *“Los hombres son llegar y tirar no más, no son detallistas como las mujeres, como por ejemplo, se preocupan de adornar la*



*oficina, sino fuera por mi compañera y yo no tendríamos adornos, pastos, flores en la oficina, nos encargamos de darle ese toque femenino al lugar. Y es una la que induce a eso (...) al principio me imaginaba que sería pesado el trabajo antes de entrar, pero igual me dijeron que tenía que hacer lo más livianito y que mi compañero Iván haría lo más pesado. Lo definió el Presidente con la Administradora, ya que una mujer no puede hacer cosas muy pesadas".* En cuanto al desarrollo cognitivo de su oficio, su compañero se ha encargado de transmitirle el conocimiento del trabajo ya que cuando entró no había nadie que le enseñara, por lo que poco a poco fue aprendiendo desde la solidaridad de su par.

Las motivaciones por entrar a trabajar radican en: *"ser madre soltera que vive con sus padres"*, por lo que considera que debe entregar un aporte monetario al hogar de sus padres, ya que a la vez su madre la ayuda con el cuidado de su hijo. También señala que con este trabajo le ha permitido poder ahorrar dinero para la educación de su hijo y poder comprarle lo que necesita. Su trabajo le ha dado cierta independencia económica a pesar de vivir aún en la casa de sus padres, por lo que lo retribuye aportando algún dinero al hogar. Su condición de mujer trabajadora, frente a sus pares de género la sitúa en un lugar en que tiene que realizar bien su trabajo, ya que su labor en cualquier momento puede ser descalificada por algún/a socio/a, por lo que tiene que sentir seguridad en lo que está realizando.

Dentro de las habilidades que hay que tener para su trabajo, señala: *"que tiene que ver con la agilidad"*, ya que en palabras de ella: *"no cualquier persona puede subir a una copa (...) además de tener ganas de caminar, ya que se camina bastante, sobre todo para la entrega de boletas y ver los estados de consumo domiciliarios"*. Las habilidades negativas que observa de manera autocrítica, se refieren a: *"ser muy relajada cuando hay gente en la oficina, ya que la gente a veces le reclama y es súper crítica"*. Indica que ella debiera imponerse y decirle a las personas que expliquen sus quejas con la jefatura, revela que hay socios que hablan muy mal de ella y no se lo dicen directamente, subrayando que frente a estas situaciones: *"tiene mucha paciencia (...) porque a lo mejor me pude haber equivocado, pero yo tengo que estar segura de lo que estoy haciendo"*. Belén comenta que estas situaciones le ocurren por ser mujer: *"(...) como una es mujer, es sexo débil como se dice y por lo mismo la pasan a llevar, y yo me las tengo que guardar, al final le explico a la administradora como fue el problema, y así lo vamos resolviendo"*.

Dentro de las categorías culturales del Trabajo liviano/trabajo pesado en la organización, la Belén indica que: *"Si me tocara realizar el trabajo pesado igual lo hago, sin embargo, mi jefa me dice no la voy a mandar a usted a hacer una excavación. Mi jefe (presidente del APR) optó por no mandarme a trabajar con pala, porque es muy pesado para una mujer, si me tocara algo así igual lo hago, pero como esta Iván, él hace todo lo relacionado con esas tareas"*. Igualmente hace la distinción en realizar el trabajo de los hombres señalando que: *"Si me vieran haciendo el trabajo de los hombres, igual pensarían distinto, porque la gente aquí tiene otra mentalidad, van a decir que la niña es machorra"<sup>1</sup>*. Para Belén, ser machorra no es negativo ya que en el

---

<sup>1</sup> Varonil.

campo se realizan labores pesadas que también realizan las mujeres, por lo que luego expresa que no le afectaría que dijeran que es machorra.

#### **g- Operadora suplente del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda.**

Elizabeth tiene 36 años, vive en la casa de sus padres junto a su hijo de cuatro años y la familia de su hermana melliza. Sus padres llegaron a vivir a Colonia Esmeralda en 1971 producto del proceso de Reforma Agraria, ellos eran originarios de Cohinco y se les asignó una parcela en la localidad, acá nació Elizabeth y su hermana melliza Marcia de un total de 3 hermanos. Su educación Básica la realizó en la Escuela de Rengo y la educación Media en el Liceo de Rancagua, después ingresó a la universidad en Santiago a estudiar Relaciones Públicas.

Elizabeth, trabaja como Operadora suplente del Comité de Agua Potable Rural de Colonia Esmeralda, tiene el mismo cargo que su hermana, sin embargo cumple con el rol de reemplazo, en situaciones de ausencia de su hermana. En su labor de operadora distingue distintas funciones como el de ver estados de consumo, realizar boletas, cobrar cuentas, ir a tomar muestras de agua a la copa, ir a dejar las muestras al laboratorio en San Fernando, asistir a reuniones de capacitación y por último realizar el saneamiento de las instalaciones del APR cuando ha tenido alguna dificultad eléctrica, pide ayuda a su hermano que tiene la profesión de ingeniero eléctrico. Señala que ingresó al Comité en el año 2003 cuando reemplazó a su hermana producto de su embarazo. No le fue difícil aprender las funciones del cargo, ya que su hermana se ocupó de transmitirle el conocimiento en forma oral y también con un manual que escribió con los procedimientos técnicos del rol y funciones del cargo. Comenta que su pareja la ayuda en su labor cuando tiene que utilizar algún vehículo o motor, en las actividades propias de la gestión de las instalaciones.

Su trabajo se lo imaginaba liviano ya que conocía a los asociados del APR de la localidad, por lo que le resultaba más fácil realizar labores de entrega de boletas o tomar los estados de consumo, ya que existía una mayor confianza, por ejemplo no necesitaba pedir permiso para ingresar a las casas y revisar los estados del medidor. Se parece a lo que pensaba en relación al uso de herramientas como el computador, aunque prefiere siempre realizar el registro a mano, la explicación que da para esto es que “está acostumbrada”, es importante señalar que en la oficina de trabajo del Comité se registran los pagos en un cuaderno y después se traspasan los números de boleta al computador.

Su motivación para ingresar al APR se relaciona con los ingresos económicos, fue la debido a que percibiría un sueldo por realizar esta labor y el tiempo requerido era compatible con sus labores agrícolas. En la actualidad, dice que lo pensaría nuevamente para ingresar debido a que hay ciertos aspectos informales de su trabajo, que ya no puede realizar, como el decirle a los asociados/as: “*voy y vuelvo*” por lo que destaca que: “*uno en su labor tiene que estar en su trabajo cumpliendo su labor*”, dando cuenta, que su trabajo en los momentos de suplencia requiere de dedicación exclusiva y no es compatible con otras labores anexas, ella explica que principalmente por la responsabilidad porque un problema pequeño (en máquinas operativas) si es pesquisado a tiempo, no implica mayores problemas, pero si se deja estar un momento se transforma rápidamente en un problema grave.

Los conocimientos adquiridos antes de ingresar al APR y que le son útiles en la actualidad, están vinculados a los estudios de relaciones públicas, realizados por ella en la universidad, ya que las habilidades comunicativas desarrolladas en ese periodo las utiliza bastante con los asociados, en el sentido de informar y darse los tiempos para que puedan entender lo que ella les quiere explicar. Su carrera le ayudó en todos los aspectos: socializar, no sentir vergüenza, dar punto de vistas diferentes sin generar conflictos, entender a las demás personas. Sus experiencias en la vida, que ella valora en su trabajo actual, están relacionadas con el trato y las relaciones que establece con las personas, ella afirma tener una buena relación con las personas, además, por ser nacida y criada en la localidad.

La habilidad personal que considera positiva y que le ha sido útil en su trabajo, es la comunicación con las personas, como habilidad negativa considera *“el hacer muchas cosas a la vez”*, actitud que le impide dar termino a lo iniciado, siente que en lo administrativo ha fallado en (por ejemplo) no haber realizado un respaldo de la gestión administrativa de la primera etapa del comité de Agua Potable Rural. Como valor agregado de su trabajo y que ha mejorado evidentemente el servicio, lo relaciona en que ella se volvió *“más metódica”* en sus actividades, logrando realizar una planificación mensual de su trabajo.

Ella considera que de existir hombres en el Comité: *“todo sería más cuadrado”*, ya que señala que: *“el hombre es de un solo camino y no le gusta escuchar alternativas”*. A diferencia de la mujer que es más manejable y por lo mismo más influenciable a la hora de escuchar diferentes alternativas frente a un problema, también cree que las mujeres son más tolerantes y que se puede conversar con ellas, ya que se dan los tiempos de escuchar a las personas.

### **Mujeres con Cargo Región Metropolitana**

#### **a) Directora de la Cooperativa APR El Melocotón.**

La señora Ivonne, tiene 70 años, estudió Pedagogía en inglés en la Universidad Católica, sin embargo su desempeño laboral fue como ejecutiva de empresas. Es directora de la Cooperativa de Agua Potable Rural Melocotón. Dicha Cooperativa tiene alrededor de 40 años de existencia. La señora Ivonne, ingresó como socia hace 19 años y dos años después se incorporó a la directiva como suplente, ha permanecido en la directiva desde ese tiempo.

Cuando llego a la Cooperativa, me espera en la oficina donde se recaudan los pagos junto a una socia, me hace pasar a una sala de reuniones, pide que enciendan la estufa y me ofrece un té servido por la Gerenta de la Cooperativa.

Presenta su cargo en masculino destacando su antigüedad *“soy uno de los 5 directores...soy el director más antiguo de la Cooperativa”*. Formó parte de la directiva 2 años después de haber ingresado como socia *“partí como directora suplente pero como siempre faltan, o faltaban más, antes la gente faltaba más, entonces pese a ser suplente estaba siempre en las reuniones...y yo vivo aquí”*.



Llegó a vivir al Cajón del Maipo por recomendación médica, buscando aire puro dado que tenía una afección crónica en los bronquios. Vivió por 7 años en Las Vertientes (localidad al inicio del Cajón del Maipo). Luego de enviudar y vender su casa que se le hacía grande, llegó a El Melocotón donde compró una gran extensión de terreno y construyó un barrio al que se ha dedicado este tiempo, expresado por ella de la siguiente forma: *“aquí encontré un lugar que era sumamente grande, pero me pareció un desafío hacerlo...y compré...28 hectáreas...hice un barrio acá...sola y sin ser ingeniero”* señala, regocijándose de su capacidad de gestión y emprendimiento, así también va expresando en su relato cómo poco a poco fue involucrándose en la gestión interna y mejoramiento de la Cooperativa, orientando sus capacidades en algo que también le pertenecía: *“Ingresé como socia con los 10 empalmes que compré y entonces esto funcionaba a dedo...y había un señor, que era un señor lugareño, de bastante poca educación...empecé a ayudarlo al caballero porque me daba cosa que no sabía hacer cartas por ejemplo, yo escribo bien, tengo buena redacción...había metido mi plata y así me fui involucrando en la Cooperativa”*.

Su motivación principal para estar en la directiva en el tiempo que comenzó fue *“cuidar su plata”*, pero actualmente le interesa otro tipo de influencia *“enseñar a los de abajo, meterles rigidez en algunas cosas y flexibilidad en otras”*.

En relación con su motivación para postularse al cargo, si bien refiere que quería cuidar su dinero como socia y desarrolló estrategias para insertarse y mantenerse en la directiva, intenta poner el foco fuera de ella y en la necesidad que tenía la Cooperativa de ella, *“me postularon”, ¿si no la hubieran postulado usted lo hubiera hecho? “No, jamás he andado parando el dedo para ser de nada, porque a los 26 años era gerente de dos divisiones de una empresa grande, entonces mi ego estaba colocado mucho antes...no necesitaba que me adobaran el ego con un título nuevo....quería ayudar nomás, como que nunca he sido presidente, más bien yo me he dedicado a enseñarle a todos los presidentes que ha habido”*.

La estrategia que utilizó para validarse y mantenerse en la directiva fue ayudar en cosas que ella manejaba y los demás necesitaban, como redacción de cartas y de actas. Cree firmemente en la validación a través de lo que se sabe, esta estrategia la ha usado también en otros ámbitos de su vida, por ejemplo cuando estudió lo relativo a la construcción para supervisar a los trabajadores que construían sus propiedades *“no, no me gustaba, si yo siempre tuve secretaria...siempre...pero me di cuenta que no había otra, era una manera de hacer el peso de que sabía más nomás y la misma técnica con los obreros, si corre con los hombres pa’riba y pa’ bajo, en nuestro nivel social también...tú te haces respetar por lo que sabes, no porque eres más buenamoza...eso es cultura antigua”*.

Aunque señala terminante que no ha tenido barreras para ejercer su labor dirigencial, claramente reconoce este entorno como machista lo que ha sobrellevado con estrategias que reproducen esta situación. *“Este es un entorno machista, así que mucho mejor el poder detrás del trono...lejos”*. Cuando ha habido otras mujeres en la directiva han durado poco, ella atribuye esto a su manera de relacionarse con los hombres *“la [dirigenta] anterior era muy trabajadora, pero le costaba entenderse con los caballeros, muy amiga, pero le falta esa muñeca que*

*tenemos las mujeres chilenas pa' manejar las cosas sin que se note que estai mandando...yo no pu'...yo saco el tono dulce y aterciopelado aunque sea pa' sacarle la madre a alguien".*

Otra de las razones por las que cree que no ha tenido dificultades, es su condición de independencia económica *"no, porque yo siempre he financiado todo...entonces cuando tú dependes económicamente de alguien es cuando te puede poner algún tipo de barrera...cuando rige la ley del oro, el que pone el oro pone la regla".*

Las tareas para cada uno se las asignan en las reuniones mensuales según un listado de cosas pendientes y las posibilidades y disposición de cada uno. Ella prefiere ceder cupos de cursos y seminarios a los más nuevos. Cuando nadie puede hacer algo se contrata a alguien.

Su labor concreta actualmente consiste en firmar cheques como segunda firma, revisar documentos administrativos y ver la lista de morosos, que no es algo que le corresponda, pero le gusta hacer. Va a la oficina 3 o 4 veces a la semana, los otros directores van con menos frecuencia, pero se coordinan por correo electrónico.

No reconoce tareas que le hayan sido difíciles de cumplir, pero observa esta dificultad en los otros dirigentes ante condonaciones y "perdonazos" de deudas, ella valora positivamente su inflexibilidad al respecto.

En cuanto a las labores que realizan las mujeres en la directiva se da en la práctica una división bastante tradicional *¿Hay labores asignadas tradicionalmente a las mujeres en esta directiva? "Claro, bueno las cosas de decoración, los cuadros, la salita de atrás, mobiliario...en fin ese tipo de cosas o la compra de cosas para la escuela..." ¿Qué tareas tienen los hombres? "las mismas que las mujeres" ¿la decoración también? "no, pero también revisan... bueno incidentalmente se da la situación que yo sé más de construcción que cualquiera de los hombres que está en la directiva, entonces las cosas de construcción también las he visto yo." "Mira, por ejemplo a veces cuando se está haciendo una reparación en algún lado, sí los hombres se turnan para ir a vigilar...eso a mí nunca me han pedido".*

Recuerda haberse sentido cuestionada en una ocasión que tuvieron que ampliar una matriz, la Cooperativa no tenía el dinero para hacerlo y debían pedir una cuota a socios que no iban a ser beneficiarios directos de esta ampliación. *"Sí, ahí tuve problemas, una cuota insignificante, eran como \$20.000 y la gente no quería pagar, finalmente juntamos la plata,[en la Cooperativa], nos demoramos un año más nomás, y yo me pasé un invierno con los pies en el barro, con los maestros, dirigiendo la obra"* Se sintió cuestionada por los socios, pero la directiva estaba de acuerdo *"bueno estaban todos de acuerdo, pero me decían que no va a resultar, que te vai a meter en un lio, mucho trabajo".*

Ha ocupado varios cargos en el agua de riego (comunidad que ella formó ante la necesidad de regar su predio) y junta de vecinos, en los que ha sido reelegida aunque nunca ha sido presidenta, cree que la han postulado y ha sido elegida porque no hay más postulantes; *"me postularon un montón de periodos porque no había postulantes en realidad".*

Cree que es mejor no haber sido nunca presidenta, ya que esto le hubiera implicado dedicar más tiempo, para cumplir con trámites y funciones asociadas al cargo *“me invadía mucho mi tiempo, está bien que uno quiera ayudar, pero yo también lo puedo pasar súper bien en mi casa haciendo otras cosas, o sea todo tiene límites”*.

#### **b) Secretaria Comité APR Noviciado.**

Rosario tiene 37 años, es contadora auditora y es la secretaria de la directiva del Comité de Agua Potable Rural Noviciado-Peralito, en el sector rural de la comuna de Pudahuel. Está en la directiva hace tres años y es socia del comité hace diez. Vive con sus padres en una casa ubicada en el mismo sitio donde se dispone la oficina del Comité, allí también trabaja su hermana como secretaria administrativa, hechos que le han dado cercanía al comité.

Su motivación para postular a la directiva fue que le parecía una institución importante, *“delicada”* e interesante, connota su interés como algo que marca una distinción con el resto de la comunidad: *“(...) yo siempre estuve interesada incluso estando fuera, porque aquí hay gente que solo quiere abrir la llave y que le salga agua”*. Pensó que podía aportar y lo encontró entretenido.

Se postuló en forma voluntaria y resultó electa en un contexto de poca participación y desinterés por parte de los socios de estar en la directiva, ella lo explica así: *“la realidad es que ya... son cinco titulares entonces al menos tienen que postular diez -y los que están quieren seguir- sí, ya sí - ya quien más?-nadie quiere levantar la mano...yo ya iba con la idea que quería[ así que levantó la mano] y empiezan a pasar los minutos y nadie levanta la mano, al final yo creo que los últimos tres que levantan la mano, es como que la gente lo único que quiere es que termine la reunión e irse a su casa, entonces levantan la mano pa' que avance el proceso, entonces no es una cosa así todos queremos, todos queremos ayudar, es una realidad”*.

Relata con entusiasmo y familiaridad los proyectos en que está actualmente el Comité para tener un nuevo pozo, lo que vendría a solucionar el problema de desabastecimiento que tienen en el verano, momento en el que baja la presión y a la una de la tarde, casi no hay agua para un sector ubicado en altura.

Le ha sorprendido darse cuenta, ahora que está en la directiva, de lo que implica el mundo de la dirigencia en el Comité de Agua Potable Rural, sobre todo en este momento que están tratando de conseguir un nuevo pozo, para lo que ha tenido que realizar múltiples trámites, participar en reuniones, conocer otros comité, buscar títulos de dominio, informarse sobre reglamentos de propiedad del agua, además de la dinámica de gestión interna habitual que tiene el comité, como por ejemplo coordinación con la unidad técnica, reuniones, elaboración y tramitación de proyectos, reparaciones, compra de materiales, etc., bajo su expresión es lo siguiente: *“yo creo que nadie se cuestiona todo lo que es el mundo del agua potable rural, porque es todo un mundo (...) yo creo que la gente no se imagina, la gente se queja nomás”*, aunque reconoce también que el servicio no es de calidad y que hay que mejorarlo.

De los cinco integrantes que tiene la directiva, considera que son *“como tres los más involucrados”*, de estos miembros más activos uno es ella. Rosario, cree que se le facilita dado que actualmente no tiene otro trabajo. Antes trabajaba como contadora en una empresa que hacía auditorías en Santiago y se le hacía más difícil cumplir con las tareas de la directiva.

A pesar de haber estado relativamente informada sobre el comité, pensó que esto iba a ser más liviano, incluso llegó a pensar, al igual que mucha gente del sector, que el trabajo de su hermana, secretaria del comité era: *“(…) pesado sólo los tres días de pago y cortes”*, creyó que era más sencillo *“más light”*.

Como el primer año no podía estar tan involucrada por su trabajo, hacían las reuniones más tarde para que ella pudiera asistir, entonces explica, refiriéndose al tiempo que trabajaba en Santiago: *“podía aportar en la reunión, comprometerme a redactar alguna carta, pero no es como ahora que estoy desocupada que si hay una reunión, ah sí, yo puedo ir”*. En ese tiempo era directora, pero renunció la secretaria y quedó ella como secretaria, a diferencia de este período en que obtuvo la segunda votación, por lo tanto en esta segunda oportunidad de dirigencia tiene el cargo por votación: *“en éste periodo [con una expresión de poco orgullo] saque la segunda votación, así que me correspondía ser secretaria”*.

No va todos los días a la oficina, pero lo hace cada vez que es necesario, el presidente va aproximadamente una vez a la semana y todos los días de cobro, por si alguien requiere hablar con él.

Considera que en el trabajo directivo, la principal barrera, es el tiempo del que disponga cada persona: *“(…) es el tiempo, porque como decía hay dos tipos de directores, unos que pueden andar en todos lados y otros, por ejemplo cuando yo trabajaba, es ah ya! hay reunión tal día y llego corriendo y estoy las dos horas que dura la reunión (…) para ir a una reunión una vez al mes cualquier persona puede hacerlo, pero una persona que esté trabajando con horario fijo, puede hacer eso, pero no puede aportar más allá en otras cosas”*.

Esta opinión está fundada, en que para ella es muy importante la participación en reuniones, ya que es una manera de conocer otros Comités y compartir problemáticas similares: *“(…) hay reuniones que son súper importantes porque aparte de la gente que expone, está la relación con los otros comités. De hecho hemos observado que los que funcionan como burbuja les va peor...estar como en una isla no sirve (..) ahí vemos otra gente que le pasa lo mismo y ahí uno se empieza a agrupar con otra gente y todos tenemos problemas, ahí como que se aconsejan”*.

En esta directiva hay dos mujeres, siempre ha habido mujeres y se ha guardado la proporción de tres hombres y dos mujeres, salvo la última en que habían tres mujeres. Cree que no han habido diferencias cuando hay más presencia de mujeres y que el tipo de gestión en esta directiva tiene una tradición muy fuerte que cuesta modificar: *“me da la sensación que no [ríe], que no sería, o yo no sé si es por el grupo humano que hay, lo que ha habido en nuestra...son todas personas que llevan mucho, mucho tiempo, se ha integrado gente nueva...y me da la impresión que no, que sea hombre o sea una mujer, es el cómo sea la persona, porque igual ha*

*ingresado gente y han venido a las reuniones y después como que no vienen más ha pasado en el caso de hombres y mujeres”.*

Le cuesta decir lo que le ha sido más difícil o complicado de sus labores como dirigente, por su comportamiento se ve que lo tiene muy claro, pero le cuesta expresarlo. Y es porque no quiere que ello le cause mayor conflicto, ya que está relacionado con su empoderamiento frente al operador. Este operador, lleva tanto tiempo como el presidente, y solo reconoce la autoridad de ese dirigente y no de otro, y por supuesto tampoco reconoce la autoridad de ella.

Manifiesta que no está segura sobre el origen de esta situación de autoridad única al director, pero le cabe la posibilidad de que la causal de su falta de autoridad frente al operador, este en su condición de mujer: *“cuando tenemos problemas con la gente que trabaja...más bien con los operadores, porque es complicado, yo no sé sí...o sea yo no creo que sea por ser mujer, pero siempre ha sido una la persona, en el fondo vemos el tema aquí [en reunión]y esa persona ve el tema con los operadores, entonces llegamos a acuerdos y cosas y vemos y bueno, que pasó aquí? Y Ud. le dijo?[al presidente] –ya, si nadie le dijo a lo mejor yo le digo y eso es lo que a mí me ha costado”.* Le cuesta plantear en las reuniones que el presidente no respeta las decisiones tomadas por el concejo, se reconoce acompañada por el directorio en esta sensación y su necesidad de empoderarse: *“como marcar que por algo hay una directiva...marcar la autoridad”.*

No se ha sentido cuestionada y cree que es porque no ha hecho nada incorrecto, tampoco ha sido criticada o descalificada por ser mujer, eso nunca ha pasado e insiste en que estas situaciones dependen de las personas más que del sexo.

En la distribución de cargos de la directiva, el presidente se elige por votación y los demás cargos se acomodan de común acuerdo y según las habilidades de cada uno, ella lo explica así: *“si hay que hacer cartas, obviamente lo va a hacer la persona que tenga mayor facilidad y que le vaya a salir mejor po’, porque seamos prácticos no es como que ya hágala usted [expresión para referirse a cualquiera]...uno ya sabe quién va a hacer bien qué”.*

Sus tareas como secretaria son ir a las reuniones del concejo, hacer cartas, representar al comité en reuniones: *“como que a las más importantes va el presidente y yo, otras más informativas vamos yo y el tesorero”.* La toma de decisiones se hace en reuniones, momento en que se plantea el problema, cada uno da su opinión y se llega a un acuerdo de la mayoría, que por lo general es por unanimidad.

Cuando le consulto por otras funciones como relacionarse con el operador o supervisar obras constructivas, aparece el peso de la costumbre que no se cuestiona: *“eso lo hace más bien el presidente”; expresando que esa delegación de tareas: “(...) es informal...es como que se da por entendido porque siempre ha sido así, pero no así como -ya, como lo vamos a hacer?[Sobre supervisión de obras](...) lo que más se hace son reparaciones y de repente... por lo general el presidente se va a dar una vuelta o si no el tesorero que son los hombres que están más metidos en el asunto”, entonces se cuestiona (¿y por qué van los hombres?, a lo que*

ella responde: *...buena pregunta!! [Reflexiona como buscando una respuesta que no tiene], es informal, pero no es así como tú no vas porque eres mujer, depende de quien pueda ir”.*

Esta es su primera experiencia como dirigente y le ha parecido bonito en términos de que se ha sentido bien recibida por la comunidad y ha tenido la oportunidad de aprender e involucrarse en profundidad respecto de la gestión del agua, fundamentando que ahora tiene tiempo. Sin embargo, también aclara que no es un trabajo liviano, y no basta con juntarse una vez al mes porque, como ella misma lo expresa: *“siempre están saliendo cosas”*. Por último, reflexiona sobre su incorporación a la labor dirigencial le ha ido transformando su vida y percepción de las cosas: *“Es cómico porque donde uno anda...a veces estamos con mi hermana en Santiago y le digo ¡¡mira, una fuga!! ¡¡Una fuga!!! , como que uno se mete tanto en el cuento”*.

### **c) Secretaria Comité APR El Principal.**

Doña Nora Ruiz, de 73 años y estudios universitarios incompletos es la secretaria del Comité de Agua Potable Rural El Principal, de la comuna de Pirque. Forma parte de la directiva desde hace cuatro años y es socia hace del comité desde hace diez años. El Comité tiene aproximadamente veinte años de existencia. Siente que está en una etapa de la vida en que no tiene mayores demandas familiares y quiere aportar en su comunidad. Es jubilada de la armada, donde trabajó toda su vida como secretaria.

La señora Nora, trabaja muy concentrada en su escritorio del Comité de Agua Potable, por lo menos cinco días a la semana. Antes, fue dirigente de la junta de vecinos, pero decidió dejarla para poder integrarse al Comité, esta decisión la tomó considerando la complejidad y dedicación que supondría esta tarea. Esta dirigencia ha representado un desafío para ella, en tanto reconoce que es una organización mucho más compleja, ya sea por su extensión en arranques y territorio como, así como la implicación de administrar grandes cantidades de recursos que deben ser administrados bajo la lógica del bien común. Este desafío lo ha emprendido estudiando y aprendiendo todo aquello que considera necesario para desarrollar de manera eficiente su labor.

Actualmente está iniciando su segundo período en la directiva y siente que en el actual ciclo ha podido desarrollar más cosas, ya que en el primero estuvo *“solo aprendiendo”*. Se postuló en forma voluntaria, cree que hay poco interés en ser candidata, porque la labor dirigencial de un comité de agua potable, tiene un grado de complejidad mayor que una junta de vecinos u otra organización comunitaria, por ejemplo la cantidad de socios, ya que es mucho mayor. La razón de presentarse como candidata a dirigente del comité, estaba motivada por una razón de “tipo social”, expresado por ella de la siguiente forma: *“por una razón de tipo social, porque el agua involucra un tema social aquí, porque como esta es un agua sin fines de lucro: tenemos de todo acá, gente muy modesta, como hay gente con capacidad económica, pero uno tiene asociado no solo la entrega de agua, sino que tiene un tema social involucrado”*.

Su principal expectativa era llegar a aprender: *“él es el presidente, pero además es el profesor, porque cuando hablaban de una válvula yo no tenía idea de que me estaban hablando, y de las*

*cañerías, entonces uno empieza a aprender con don Ramón y con los operadores, porque una cosa es ser dirigente y otra involucrarse”.*

No ha percibido ninguna barrera en la labor dirigencial, siente que la gente de esta comunidad no crea problemas y tiene apoyo de su familia: *“el (hijo) que tengo en la casa es “junior” así que...hace de chofer”.* Por otro lado, ella cuenta con el apoyo de su pareja en esta labor, situación que es valorada públicamente por la señora Nora: *“Él apoya y se involucra también”,* aunque reconoce que el tema familiar y laboral si puede representar una barrera, pero en su situación personal y la etapa familiar y laboral en que se encuentra, no ha sido un obstáculo.

Respecto de su rol y labor en el Comité, ella la define en relación al presidente: *“yo soy secretaria y le colaboro al presidente [interviene el presidente] -- ella es el brazo derecho mío [ella sigue hablando] -- Si el anda en terreno, alguien tiene que estar aquí”.* Va a la oficina todos los días hábiles de la semana de 8:00 a 12:30, se dedica principalmente a lo administrativo y a hacer papeleos: *“tratamos en lo posible...él hace más terreno que yo, bueno, es la tarea de él, pero cuando hay que hacer alguna cosa administrativa, trato de colaborarle también y salir a entregar papeles”.*

Valora mucho las relaciones humanas y cree que los aspectos más difíciles se le han hecho fáciles gracias al equipo de trabajo, las falencias que traía se han solucionado gracias a las buenas relaciones humanas en el grupo, ella aporta a la explicación de la siguiente forma: *“Usted puede traer cualquier conocimiento, pero si no hay un buen manejo de las relaciones humanas está liquidado...con Don Ramón al principio peleábamos, pero ahora ya no peleamos tanto, ya ahora nos acostumbramos a cumplir cada uno su tarea”.*

Estas dificultades o “falencias”, las vincula a su formación más rígida en la armada. Esto lo ve como una “mochila” que si bien le pesa, también le ha sido favorable, ya que han implementado cambios como uso de uniformes, elementos de seguridad, horarios de trabajo para operadores, ella explica el resultado de su proceso adaptativo: *“uno tiene que aprender que no está en la armada...yo peleo por la presentación personal, el otro día los felicitaba, porque en un funeral nos veíamos todos ordenados, bien presentados...he visto en otros comités donde él me ha mandado [refiriéndose al presidente del Comité], donde el operador anda desaseado sin los elementos de seguridad, entonces uno dice sí, hemos logrado algunas cosas (...) si bien es cierto son operadores de agua, pero eso no significa que tienen que andar desaseados, sin rasurarse...por dios! si anda manejando agua, un elemento que es consumo de la población”.*

Fue cuestionada en su cargo, ya que además de tratar de ordenar un sistema que tenía prácticas muy instaladas, era la primera vez que una mujer se apropiaba de su cargo en la directiva. Ella comprende esta situación, ante lo que dice: *“(...) además él estaba 20 años manejando solo esta cuestión, por supuesto que le pongan una “viejuja” al lado...yo entiendo que tiene que haberle molestado (...) era la primera vez que había una mujer metida acá dentro, que no era como en las otras directivas que venían a las reuniones y se iban, es distinto...porque ahora yo soy uno más del grupo nomás, aquí trabajo”.*

En relación a la división de tareas en la directiva, señala las funciones por cargo, donde el presidente planifica las tareas a realizar, el tesorero controla entradas y salidas de dinero, directores vienen a reuniones y ella como secretaria hace todo lo administrativo, compras, cotizaciones, pedidos. Esta división del trabajo se realiza desde los dos últimos años, momento en que ella se posicionó en el comité, como para implementar cambios en la forma de trabajo, ella dice al respecto: *“de los últimos dos [años], porque yo al principio cuando llegué, venía a puro escuchar y aprender, ahora si ya entiendo”*.

Al indagar sobre los motivos de esta división, no se cuestiona la división según sexo, sino que la explica en razón al volumen de trabajo y la imposibilidad de hacerlo por una persona. Otro factor que influyó en esta división del trabajo, también corresponde a los conocimientos del presidente sobre el trabajo en terreno: *“por los conocimientos de él, que sacaría yo con andar en la calle, cuando no sé dónde tienen que conectar una cañería, capaz que la mande conectada pa’ la luna yo, él sabe dónde la tiene que conectar, con quién la va a hacer, cuánto tiene que excavar, qué material le va a echar”*.

Ha ocupado cargos en las directivas de la unión comunal y junta de vecinos, donde fue reelegida 1 y 3 veces respectivamente, luego se retiró para aportar en este comité donde también fue reelecta, cree que ha sido reelegida porque las personas valoran su compromiso: *“(...) será porque le pongo empeño y cuando me comprometo trato de cumplir, soy responsable (...) y creo que hasta ahí está bueno también”*. Por otro lado, también cree en la posibilidad de un recambio generacional y de nuevos conocimientos que serían un aporte al comité: *“(...) si bien es cierto uno hace las cosas bien, pero debe dar la posibilidad: está llegando gente...han llegado abogados, gente del servicio social... socios que son profesionales y deberían hacer un aporte a la comunidad como socios”*.

#### **d) Gerenta Cooperativa APR El Melocotón.**

Carolina es Gerenta de la Cooperativa de Agua Potable El Melocotón, fue nombrada como tal hace 2 meses, antes de lo cual ocupó el cargo de secretaria por 11 años.

Ha estado toda la mañana coordinando las entrevistas, contestando llamadas y sirviendo café, es la última en ser entrevistada, pero no le preocupa, ya que tiene trabajo pendiente, e incluso se queda después de su jornada para terminarlo

Me explica que recién se está orientando y empoderando de su nuevo rol, por lo que tiene más claro lo que debe hacer, que es lo que hace o hará. Enumera sus funciones como para una tarea escolar, como mirándolo desde fuera: *“consiste en ser el lazo entre directorio, cooperativa y socios...la cooperativa representada por los trabajadores (...) me debo preocupar de la operación y lo administrativo, me gusta más lo de administración, porque lo operativo...lo que pasa es que tengo que apoyar al operador...él es el que sabe el tejemaneje, me debo preocupar que las mantenciones se hagan en su tiempo, listado de cortes, llevar los libros, preocuparme de todo lo que es contable”,* también debe llevar la situación financiera de la Cooperativa en el banco y participar en las reuniones del directorio.



Su nombramiento como Gerenta ocurrió luego de llegada una disposición del ministerio en que exigían este cargo, el directorio decidió que fuera ella quien lo ejerciera. En su cargo de secretaria hacía prácticamente lo mismo, pero con otro título; la diferencia principal, es que no se involucraba en la operación: *“Se me alivió mucho [el trabajo] porque antes yo hacía todo y ahora hay una secretaria que hace gran parte del trabajo, ella trabaja todo el día y yo trabajo medio día, pero sí ahora tengo otras responsabilidades que tienen que ver con el operador”*.

La relación con el operador le ha sido difícil, puesto que siente que es un tema que no maneja y le cuesta empoderarse frente al operador, con quien antes eran pares. En su lenguaje no verbal, denota que esta situación le complica, el operador lleva más tiempo que ella en la cooperativa, siempre se ha dedicado a lo operativo y es por lo tanto el “experto” en el tema: *“yo pensé que iba a tener problemas con el porqué él lleva años aquí trabajando...y yo no le puedo decir que hacer o no hacer, porque él es el que sabe esa parte”*, a pesar de esta situación expresa que no ha tenido problemas en donde se le descalifique y señala: *“afortunadamente no [hemos tenido problemas], igual me sorprendió que él me apoyara bastante...me apoya bastante”*. El operador le avisa de las necesidades y tareas que hay que hacer en lo operativo, de modo que ella lo gestione: *“me va advirtiendo cosas, porque a lo mejor yo no voy a saber o hay una llave que está fallando en tal parte de la matriz: yo tampoco voy a saber, porque no conozco bien las instalaciones todavía [recalca] todavía, pero después ya voy a andar más en terreno”*.

Llegó a trabajar a la Cooperativa reemplazando a una secretaria, cuyo suegro era amigo de su familia, este amigo familiar le contó que necesitaban una secretaria, justo cuando ella estaba terminando su práctica profesional: *“y yo dije aquí hay una disponible...vine y me entrevisté con la señora Ivonne en esa época...ya, la vamos a tener a prueba-, porque hubieron como 3 niñas que tenían a prueba, la última era yo, me dejaron a mí”*. Cree que quedó seleccionada por vivir fuera de la comunidad, querían una persona que no tuviera relación con ningún vecino que pudiera interferir en el cobro del agua: *“yo creo que por eso me dejaron, porque si venía recién saliendo no era mucha la experiencia que tenía”*.

Se imaginó que este trabajo duraría 5 meses y cuando supo que sería definitivo sintió contradicciones, por un lado estaba contenta con tener trabajo, pero por otro lado insatisfecha con algunas situaciones que se daban en esta cooperativa. Recuerda así ese momento: *“pero luego a la niña [a quien reemplazaba] le dio depresión post parto y se fue a Arica y me dejó sola, porque cuando tenía una duda iba a su casa y le preguntaba...quedé sola y el directorio ahí no se hacía presente...igual fue como una responsabilidad grande, el que me apoyó ahí fue el operador, en esa época todo era a mano, fue bien complicado al principio, pero pensaba me queda poquito, ya va a llegar ya, pero pasaron los 5 meses y empezaron a llegar las licencias, estuvo un año tirando licencias, decía no importa ya va a llegar...y un día llegó una renuncia...y no volvió (...) yo feliz por un lado que tenía trabajo, pero el presidente en ese tiempo era un caballero tan intransigente, gruñón, fumaba en la cara de las señoras embarazadas, todos los días llegaba [decidida] hoy día voy a renunciar (...) lo que me facilitó a mí la situación es que tengo buen carácter, no soy una persona que va al choque, que pelea...Don Heracio [el operador] me decía no importa Carola, estos viejos pasan...él me dio fuerza para seguir acá, si no me hubiera ido ya”*.

En su casa le decían que renunciara, que no necesitaba trabajar y ella reconoce que lo hacía porque se le dio la oportunidad, pero no por una real necesidad económica. Luego de un cambio de directiva llegó como presidente un caballero que había trabajado en el Banco del Estado y le empezó a enseñar: *“yo creo que todo lo que sé, se lo debo a él, con él estuve hasta el año pasado. Duró 9 o 10 años, modernizó las cosas, implementó sistema computacional, fax, etc.”*.

Cuando ingresó a trabajar a la Cooperativa como secretaria, sus expectativas estaban muy alejadas de lo que ocurrió en realidad, creía que el trabajo sería más difícil, que iba a trabajar con más personas, que iba a tener más adelantos: (...) *“trabajaba sola en una oficina fea (ahora está más bonita),... cero tecnología, cero equipo de trabajo...no era para nada lo que me imaginaba”*.

Su nombramiento como gerenta lo siente como un reconocimiento y posibilidad de movilidad, ya que en ese momento se sentía estancada profesionalmente. Cuando supo de la disposición que exigía la presencia de un gerente, pensó que llegaría alguien y sería una fuente de apoyo para ella. La sorprendió mucho ser ella la nominada, esto también le provocó cierta inseguridad: *“cuando me llama [el presidente] y me dice: Carolina, sabes qué? hubo reunión de directorio y pensamos darte a ti al cargo de gerente y ahí quedé po’, o sea fue como un balde de agua fría, no me lo esperaba, para nada y lo primero que le dije fue ¿pero seré capaz?... en realidad yo no tenía como muchas ganas de aceptar, la condición fue: está bien, yo asumo el cargo pero ustedes me van a tener que capacitar - le dije -, porque yo no tengo idea lo que hace un gerente, aquí nunca ha habido un gerente así que no tengo referencia, así que cosa que hay me mandan [se refiere a capacitaciones y cursos]”*.

Cree que le ha servido mucho ser honrada y honesta, valores que le inculcaron sus abuelos cuando la criaron: (...) *yo creo que eso me ha servido bastante acá, porque acá se trabaja con dinero*. No tiene conocimientos anteriores relacionados con competencias laborales aprendidas en otros trabajos, porque ella argumenta que esta fue su primera experiencia laboral, costándole mucho reconocer sus habilidades (...) *mmm ¿qué puede ser? La paciencia para atender las personas, la buena llegada con la gente y la disposición a resolverle los problemas, porque aquí siempre llegan con un problema y yo sé que tienen que salir con una solución*. Como características negativas para su trabajo señala que le cuesta empezar a trabajar y *“agarrar el ritmo”*, esto implica que a veces se queda días completos (considerando que trabaja media jornada), para cumplir con sus tareas.

También le cuesta identificar algún tipo de valor agregado en su gestión laboral y señala que es muy insegura, que el jefe encuentra que hace todo bien y la felicita, pero ella siempre cree que esta malo y espera la revisión.

Valora mucho lo que aprendió de su jefe anterior, así lo explica: *“bueno, ahora se cuadrar de todas las maneras... antes estaba una semana trabajando en algo que ahora hago en una hora, pero gracias a él, me enseñó bastante (...) este caballero es bastante culto pero tiene como otro plan de trabajo, es más ejecutivo, no es de los que está encima viendo planillas y todo eso, más de delegar cosas”*. Cree que su *“toque personal”* en su rol de gerenta se notará en una mayor

comunicación de la cooperativa con los socios, lo explica así: *“como ya me conocen se sienten más familiarizados, voy a unir la cooperativa con la gente”*.

Cree que no habría diferencias si en la directiva hubiera solo mujeres, de hecho el directorio anterior estuvo conformado por 4 mujeres y un hombre, y no hubo diferencias de gestión, atribuye las diferencias que pueda haber, a los estilos del presidente más que a la participación de hombres o mujeres en el directorio.

La gestión del agua le gusta bastante y en particular su trabajo, que a pesar de ser tan diferente a las expectativas que tenía cuando egresó de secretariado, le acomoda por el horario y poco stress en comparación a otras realidades. Otra cosa que le gusta de este trabajo, relacionada con el tema del agua es su significación social: *“Una empresa sanitaria...un APR es muy diferente a una empresa, una empresa se dedica a tener ganancias solamente y aquí no, ve también la parte social, sí, si me gusta esa parte, la parte social de que toda la gente tenga...mire, una casa con agua, le cambia la calidad de vida a las personas, o sea uno ve ese tema, si una persona no tiene agua, tratar de que tenga agua, no importa que no sea socia...una casa con agua le cambia la vida a la gente”*.

El año pasado planteó su intención de renunciar, pero no la aceptaron. Esto fue porque priorizó su condición de mamá. Su hijo iba medio día a clases y en la tarde estaba con ella en la cooperativa, lo que le trajo problemas. Su nuevo jefe valoró mucho el tiempo que llevaba y le pidió que permaneciera, ante lo cual ella negoció una disminución de horario para poder estar con su hijo y actualmente trabaja media jornada.

Respecto de los no socios, le parece que hay más mujeres, pero reflexiona: *“es que aquí las mujeres son más empeñosas que los hombres, yo creo que se mueven más...como decía Don Antonio, aquí todos los hombres son unos borrachines y las mujeres son las que sacan la cara para parar la olla...[refiriéndose a la usuaria] ella es usuaria, el marido es alcohólico, pero ella tiene todas estas enfermedades, pero ahí está trabajando la viejita, hay muchas mujeres que se sacrifican bastante”*.

#### **e) Operadora Comité APR El Romeral.**

Julia, es operadora del Comité El Romeral de San Bernardo, desde hace 10 años y secretaria administrativa del mismo hace 11. El Comité tiene 25 años de existencia.

Su oficina es pequeña, pero muy cálida y acogedora como ella, que me recibe con mucha hospitalidad, incluso sale a la puerta de la oficina sabiendo que yo estaba por llegar, previendo que me podía perder.

Respecto de su trabajo como operadora, dice que hace toda la parte técnica y reparaciones que no requieren de excavaciones grandes: *“yo hago toda la parte técnica, lo único que yo no hago son las reparaciones donde tienen que hacer excavaciones...bueno esa parte, por lógica, porque no tengo la fuerza para hacer excavaciones”*. Cuando hay que hacerlas se contratan los servicios de alguien, pero cuando empezó a desempeñar este trabajo le ayudaban sus hijos:

*“(…) cuando estaban en el colegio, ellos me ayudaban a hacer las excavaciones, yo hacía las reparaciones, todo. Eran lolitos de 18,17 años...cuando salieron del colegio, ya no pude, porque ellos empezaron sus estudios”.*

La parte técnica consiste en limpiar el estanque, clorar, ver los niveles, aplicar matamalezas en los caminos, leer los medidores. Además sigue desempeñándose como secretaria administrativa del comité, sumando otras funciones: *“(…) las boletas también las hago yo, pero como administrativa, es que yo hago los dos trabajos...en la mañana soy administrativa y en la tarde operadora...bueno y repartir las boletas y todo eso (…)”*

Llegó a trabajar al comité porque su hermana trabajaba como administrativa y ella la reemplazaba en sus períodos de pre y post natal. Su hermana se fue porque compró casa en otro lugar: *“(…) después no hicieron postulaciones, el jefe me dijo: ella se va a ir, quédate tú”.*

Comenzó a ser operadora por una contingencia, descubrieron en algunas faltas al operador antiguo y le ofrecieron a ella, que era la secretaria administrativa, reemplazarlo. Julia pasaba por un momento en que necesitaba más ingresos y aceptó motivada por el dinero extra que recibiría: *“mi jefe me dijo si yo me atrevía...o sea empecé a hacer las cosas porque no había quien más las hiciera...si me atrevía a seguir así por 2 meses y me quedaba con dos sueldos..., entonces me puse a trabajar a full y aprendí todo y así me quedé”.*

Recuerda haberse sentido asustada al principio por el gran desafío que esto representaba, pero a la vez veía una fortaleza en su capacidad para aprenderlo: *“al principio estaba súper asustada, apenas sabía prender la luz de aquí y tuve que aprender el tablero eléctrico, era súper asustador para mí, pero nada imposible de aprender, como me habían ofrecido capacitación no me asustaba tanto”.*

En su casa no les extrañó que aceptara este trabajo, siempre estuvo acostumbrada a trabajar porque su papá criaba vacas: *“por la parte económica si les llamó la atención, porque era bueno”.*

Con respecto a sus expectativas, éstas no estaban tan lejos de lo que fue en realidad y ahora ve totalmente superado el miedo inicial, lo explica de esta manera: *“(…) lo que pasa es que a mí me asustaba porque yo no lo conocía...ahora para mí es súper fácil lo que yo hago”.* Pensó por ejemplo que nunca podría hacer reparaciones: *“las roturas de matriz, cuando el agua está saliendo así, pensé que nunca iba a ser capaz de arreglar y no po’, después me di cuenta que si podía”.*

De sus conocimientos anteriores, no percibe que algo le haya sido útil para este trabajo: *“(…) porque yo era dueña de casa nomás, no soy profesional, tengo 4º medio, ahí me casé, empecé con mis niños y ahí se me dio la oportunidad de trabajar aquí y aquí me capacitaron, la parte administrativa me la dieron aquí”.*

Aprendió su labor de operadora en capacitaciones de la unidad técnica del Ministerio, hicieron varios cursos en INACAP, y tenía el apoyo de los operadores de otros comités: *“me ayudaron otros operadores, cualquier cosa los llamaba por teléfono”.* Frente a trabajos que ella no podía



realizar por requerir de más fuerza, buscó ayuda en su familia y cuando ellos no pudieron ayudarla lo planteó al comité, que lo resolvió contratando externamente esos servicios: *“los chiquillos entraron a estudiar y ya no tenían tiempo de ayudarme, mi papá trabajaba en otra parte...yo misma pedía ayuda porque la responsabilidad era mía, le dije a mi jefe que tenía que buscar a alguien, las reparaciones se pagan aparte, esos trabajos que son mayores son extras, entonces no me gano yo la plata”*. Al respecto menciona que al principio tenía dificultades con quienes hacían estas reparaciones, principalmente porque no tomaban en cuenta sus instrucciones, visiblemente porque los trabajadores externos desestimaban su conocimiento por ser mujer, recuerda: *“yo les decía como hacerlo y no me hacían caso por ser mujer (...) creen que saben porque son hombres”*, lo que resolvió diciéndoles que no les pagaría si quedaba mal hecho el trabajo.

Ahora se siente muy cómoda en su trabajo y no quiere dejarlo, pese a no tener la necesidad económica que la motivó en un principio: *“los chiquillos cuando dejaron de estudiar [decían] mamá ahora dejai de trabajar, pero yo no quiero, no quiero eso, además que no me pueden mantener, no puedo abusar de ellos que me estén manteniendo”*.

Ahora que se viene un mejoramiento de la infraestructura del comité, van a tener que buscar a alguien más para que trabaje en él. Incluso cree que si le ofrecieran otro trabajo por el mismo sueldo, no dejaría este porque ahora lo encuentra fácil, le acomoda que esté cerca de su casa y no le complica: *“me gusta hacerlo”, dice*.

Le ha servido tener buena relación con la gente y su capacidad para contener y acoger a personas que vienen alteradas: *“en todo el tiempo que estoy aquí, nunca he peleado con ningún cliente, si tienen un problema llegan súper enojados aquí a reclamar, a pelear así, vienen como que ya me van a pegar, entonces yo tengo eso que los calmo al final se van felices, sin problema y nunca han reclamado a mis jefes”*. También cree que le puede haber servido como experiencia ser del campo y estar acostumbrada a trabajar. Recuerda un conflicto una vez que hubo un corte de agua: *“un caballero dijo que yo no sabía, que por qué me tenían a mí y fue a hacerle escándalos a mi familia y a mis hijos...pero a mí nunca me dijo nada [de frente], ahora de a poco me está volviendo a saludar [ríe]”*.

En relación a las características personales que le son negativas para este trabajo, señala tener poca personalidad, lo que le dificulta llevar a cabo cortes de servicio por ejemplo: *“(...) el poco carácter...cuando por ejemplo tengo que cortar el agua, eso es negativo, cada vez que hay reunión de directorio vienen los morosos y yo tengo problemas porque me cuesta mucho tener que cortar el agua a la gente”*. Lo que le causa problemas con sus empleadores (el directorio), porque ellos la presionan para que realice el corte: *“y yo voy a las casas buscándole el lado bueno y por lo menos no me demuestran rabia las personas, porque saben que están debiendo. La corto, pero le echo la culpa a ellos [al directorio], eso sí que le corto a poca gente, porque como voy suavcito después llegan aquí con algo de plata”*.

Es muy humilde para reconocer sus virtudes, así que demora en identificar su valor agregado al trabajo, pero lo ve reflejado en su capacidad para hacer del espacio de trabajo un lugar agradable: *“(...) mmm [dudando] no sé si podrá ser el lugar de trabajo, la oficina porque esto*



**Denisse Charpentier**  
Unidad de Gestión Comunitaria  
Departamento de Programas  
Sanitarios  
Ministerio de Obras Públicas  
Tel: (56-2) 449 56 59  
Moneda 1040 4º piso, Santiago



*era...tenía otra forma antes, era feo...con esta directiva, ahora, logré que me hicieran caso...el caballero de antes era más técnico, ahora si se interesaron ellos, se ve más acogedor y eso”.*

Tiene un rol bastante activo en las reuniones de directorio, ya que ve los días que pueden juntarse, organiza las reuniones, les avisa, y: “(...) *como yo trabajo sola, hago las dos [funciones], entonces les informo lo que ha ido pasando y ahí ellos toman las decisiones, pero yo les digo todo lo que hay*”. Con las reuniones de socios pasa algo parecido: “*como que se apoyan hartito en lo que yo digo, me siento bien, porque no me hacen ver como la trabajadora y ellos los jefes*”.

## **V- ETNOGRAFÍAS MUJERES SIN CARGOS EN SISTEMAS DE APR**

### ***Mujeres socias sin cargo y no socias Región de O’Higgins***

#### **a- Socia sin cargo del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda.**

Regina tiene 65 años, es soltera, vive con su madre de 86 años y su hermana de 62 años. Llegó a la localidad junto a sus padres el año 1963 proveniente de Colchagua. Fueron 15 hermanos en total (7 hombres y 8 mujeres), actualmente son 12.

Comenta que a los 12 años empezó a colaborar a su madre con las labores del hogar. Sus estudios primarios y secundarios los realizó de interna en el Liceo Técnico N°2 de Mujeres ubicado en Santiago, los que tuvo que abandonar por falta de recursos económicos. Así continuó con exámenes libres en la ciudad de Rancagua. Los hermanos varones fueron abandonando el hogar cuando ya eran mayores y estaban por casarse. La parcela de la familia no tiene un terreno muy extenso y para vivir de su producción es conveniente tener pocas familias en su interior, es así como las mujeres solteras fueron las que quedaron con los padres, ya que cumplían la función de cooperar en la producción de la tierra y en las labores del hogar. Señala que vivir de la producción agrícola es difícil, ya que generar un ingreso económico para mantener una producción de excedente, requiere trabajo permanente, y aun así no siempre se logra, porque la producción agrícola depende mucho del clima de la temporada.

Comenta que antes de la construcción del pozo en su hogar, obtenían agua de unas vertientes ubicadas en la localidad y para lavar la ropa llenaban unos bidones en la acequia del sector. Recuerda que en ese tiempo, las personas mayores para aclarar el agua le echaban “pencas de tuna” que cumplían la función de filtrar el agua, ese tipo de conocimiento lo relaciona con la inteligencia de las personas mayores del lugar. En la década del 60, existió una Cooperativa Agrícola en Esmeralda que se preocupó del abastecimiento de agua para las familias por lo que en todas las parcelas se hicieron norias y se compraron bombas para el abastecimiento. La señora Regina es socia del Comité de Agua Potable Rural desde el 2001, como asociada se reúne dos o tres veces en el año con la directiva y demás asociados/as para realizar una cuenta pública, de lo que ha realizado el Comité.

Su padre fue junto a otros parceleros los que gestionaron la creación del comité de APR. de Colonia Esmeralda, manifiesta que siempre tuvieron la inquietud por obtener el recurso, de acuerdo a esta necesidad común se organizaron y empezaron a gestionar su instalación con la empresa de agua potable ESSBIO. Comenta que los tiempos de inscripción hasta la instalación, no los recuerda al igual que los montos de pago, pero que antes de la instalación se realizaron reuniones de los parceleros con la empresa debido a que tuvieron que capacitarlos para el funcionamiento técnico del APR

Considera que los beneficios por ser socia son relevantes, ya que antes de su asociación tenían que hervir el agua tanto para su consumo, como para preparación de alimentos. También explica que no tenían confianza en su consumo, ya que el pozo podía estar contaminado y enfermar a algún miembro de la familia. En esta condición toma relevancia la categoría dicotómica de crudo y cocido, ya que el agua contaminada estaría cruda y su purificación se encuentra en lo cocido, por lo que obtener agua del sistema APR otorga una mayor seguridad y se relaciona con limpieza del agua.

Su interés por cargos directivos empezó cuando su padre se encontraba de avanzada edad (su padre falleció el 2005) y ella asumió su representación en el Comité, en la primera ocasión fue tesorera y después directora de la primera administración. Sus motivaciones, se basaban en poder gestionar un adecuado funcionamiento del servicio, además sentía un compromiso con los parceleros antiguos de Esmeralda, como dice: *“Los parceleros tuvieron muchos sueños y no los pudieron realizar, mi papá y vecinos y en las reuniones siempre desearon tener el agua potable, si no lo lograron ellos, nosotros quedamos para terminar esto”*. Además señala, que este tipo de cargos entregan conocimientos, que uno aprende y se capacita en las reuniones que se realizan para el Comité.

Si la dirigencia del APR estuviese integrada por hombres, encuentra que sería distinta ya que considera que los hombres tienen mayor credibilidad y también inspiran más respeto, como dice: *“miran más los pantalones, (...) en la casa siempre tuvimos varones alrededor nuestro, a lo mejor quizás por eso somos medias machistas”*.

También señala, que las mujeres no lo han hecho mal, pero siempre es necesario tener un hombre ya que les da mayor seguridad debido a que por lo general las reuniones son en la noche. Los motivos que señala de por qué los hombres no postulan a este tipo de cargos, cree que se debe a la falta de tiempo para asumir estos cargos, puesto que el tiempo de dedicación que hay que tener no es compatible con su trabajo. Vuelve a señalar que la directiva del comité, integrada por mujeres no lo ha hecho mal, aduciendo que tienen más tiempo y son responsables, ya que para los compromisos del Comité no fallan en términos de reuniones y trámites que realiza la organización.

El rol del APR representa un avance para sus habitantes ya que las dinámicas de uso y consumo del recurso agua, ha facilitado las labores diarias de la comunidad. Por lo mismo señala que: *“Hay que cuidar esta comodidad, hay que quererla tanto como se quiere a la tierra”*.

## **b- Socia sin cargo de APR de Agua Buena.**

Miriam tiene 34 años, es casada, tiene dos hijos de nueve y dos años de edad. Sus estudios de educación básica y media los realizó en San Fernando. Son cinco hermanos siendo ella la única que vive en la localidad de Aguas Buenas, los demás hermanos de su familia nuclear se fueron a trabajar a otras ciudades. Miriam también trabajó afuera, en Santiago, estuvo alrededor de cinco años trabajando en la capital, aunque se casó y volvió con su familia a la localidad.

Señala que como socia del Agua Potable Rural de la localidad, nunca ha tenido problemas, salvo “pequeñas fallas”, como por ejemplo: *“cuando un camión se paró afuera de la casa y justo el camión se ladeó y se hundió una rueda y justo me iba a bañar y no salía el agua (...) no sé qué hizo, pero no salía agua (...) vinieron a cambiar todo ya que se había partido la cañería”*. Comenta que el proceso de ser usuaria del APR desde que ella lo solicitó en su casa, no demoró más de un mes para que le realizaran la instalación, aunque no recuerda cuanto fueron los costos de la instalación del medidor.

Los cambios de ser socia, lo enfoca en las garantías que valora como usuaria, señala: *“uno abre la llave y el agua sale al tiro (...) nosotros antes cuando vivíamos en la esquina, yo era chica, no teníamos agua, teníamos que ir al frente a una casa grande y había una llave y ahí teníamos agua para tomar (...) para lavar, lavábamos en la casa y llevábamos la ropa y enjuagábamos en una acequia (...) ahora de tener agua en la casa: uno lava en la lavadora, se puede duchar, lavar cosas y antes no, el cambio es mucho mejor”*. Estas garantías que valora como usuaria las relaciona con las labores domésticas que desarrolla en el hogar.

Para Miriam el proceso de toma de conciencia y valoración por el recurso se presenta como un bien que ha cambiado las formas cotidianas de las dinámicas al interior de la familia, siente que hay un mayor aprovechamiento del tiempo en las labores domésticas que realiza en el hogar y como el recurso se convierte en un bien estratégico ya que forma parte del funcionamiento interno de la familia, cumpliendo distintos roles en su uso. Como señala: *“Beneficios en lo personal por ser socia van en la comodidad, ya que quedar sin agua hay un descontrol, ya que se junta todo (...) y no se puede hacer como antes de ir a enjuagar la ropa a la acequia ya que el agua está mucho más contaminada y no se puede, además viene con mal olor (...) se corta el agua un día y se va acumulando todo (...) así que la comodidad es mucho mejor, aunque uno dice así, pero al final es una necesidad el agua; porque uno qué hace sin agua, nada, no se puede cocinar, nada, el corte de agua sin aviso es complicado porque como que todo se estanca”*.

Miriam nunca ha postulado a un cargo directivo, aunque estuvo en la comisión de finanzas del APR de la localidad. Cargo que alcanzó a ocupar por dos meses hace un par de años atrás con la anterior administración de la Cooperativa, y lo tuvo que abandonar cuando le salió el trabajo en la ciudad de Santiago, en el poco tiempo que estuvo, comenta que no alcanzó a tener algún tipo de injerencia en el proceso del APR.

Señala que de haber mujeres en la directiva del APR: *“depende de quiénes serían, porque siempre entre las mujeres hay peleas, porque las mujeres que son dirigentas son como bien*





*problemáticas, por lo que depende de quién estuviera. Porque si fueran mujeres que estuvieran ahí y fueran más responsables y estar ahí por sacar la Cooperativa adelante, sería mucho mejor (...) además igual las mujeres que hay tenemos niños en la casa, algunas trabajan también, entonces como que el hombre trabaja no más y eso es lo que más produce él, en cambio la mujer no, tiene que estar en las reuniones de colegio, la casa, más cosas que hacer”.*

Miriam distingue que el trabajo dirigenal de hombres y mujeres es distinto ya que las mujeres serían más frontales en develar las problemáticas existentes en la Cooperativa (en el caso de que hubieran) por lo que se percibirían como “más problemáticas”, a diferencia de los hombres que no acusarían mayor preocupación en la gestión propia de la directiva, ya que su tiempo se encuentra en mayor medida en las labores externas a la Cooperativa.

### **c- No socia APR Agua Buena**

Claudia tiene 34 años. Es casada, vive con su esposo y su hijo de nueve años. Llegó a vivir a la localidad de Agua Buena hace once años; trabaja en su propio almacén de abarrotes ubicado en el antejardín de su hogar. Comenta que no ha podido asociarse al Agua Potable Rural de la comunidad por motivos económicos. Debido a que su casa actual la compró hace un año por intermedio de un préstamo en una institución bancaria, señala que no pudo postular al subsidio habitacional que entrega el Estado, ya que con anterioridad compró una casa en San Fernando, expresando además: *“igual no sale tan cara el agua, pero hay otras prioridades primero”*. Esas otras prioridades que señala Claudia, responden al diario vivir de la familia como por ejemplo alimentarse y pagar cuentas, entre las cuales está el banco con el respectivo pago de dividendo de la casa que habita y la de la cuenta de energía eléctrica.

Comenta que la suegra le facilita el agua, ya que vive en el terreno vecino a la suya, aunque los niveles de presión de agua no son los deseados, ya que ciertos artefactos del hogar no funcionan como por ejemplo el calefón para calentar el agua. Percibe que no ha tenido ningún beneficio al no ser socia, sino al contrario, como dice: *“igual uno pasa rabias, porque si lo ocupan al lado [refiriéndose a los vecinos/familia, que le facilitan el acceso a agua potable] en cualquier cosa, uno tiene que esperar a que terminen”*.

Como beneficio expresa que cancelaría lo justo que ella gasta en agua potable, de lo cual señala: *“pagaría lo que yo gasto, no pagaría demás, porque uno no sabe lo que gasta y hay que pagar la boleta total mitad y mitad, el otro beneficio es tener lo de uno”*. Es así como beneficio de ser usuaria de APR para Claudia, descansa en tener cierta independencia en su consumo para tener un mayor efecto en su uso, además de tener seguridad en los metros cúbicos de agua que utiliza y no tener que pagar un exceso no realizado por ella, finalmente le da una mayor pertenencia e identidad al ser ella la titular del consumo de agua, de lo cual manifiesta: *“Pago lo justo y tener la presión del agua que uno quiera y hacer lo que uno quiere en su casa, porque uno tiene que depender de los demás si esta con la cañería de ella”*.

La impresión que tiene de la organización del APR de la localidad, no se manifiesta expresamente y señala no conocerlos, al respecto endosa la responsabilidad a su pareja, o expresado por ella: *“mi marido entiende de eso”*. Infiere, que habría diferencia si la directiva de



la organización estuviera dirigida por mujeres de la localidad, ya que señala: *“las mujeres la llevamos, sería mucho mejor ya que las mujeres organizan mejor las cosas, ya que siempre la mujer se da cuenta de cosas pequeñas que los hombres no (...) con las mujeres uno pude conversar con los hombres no (...) los hombres son cuadrados”*.

Explica que hay poca participación de mujeres en la localidad, de lo que dice: *“que aquí es un grupo el que manda no más y se hace lo que ellos quieren (...) como pueblo no son organizados para nada, porque si una persona quiere hacer algo dicen no está malo, esta malo, ellos entonces tiene la razón. Y la gente está dividida, aquí yo encuentro que en Agua Buena se podría hacer hartas cosas (...) se podría participar en varios beneficios que tiene la muni, pero que hacen ellos, nada, se aprovechan, nunca van hacer nada por lo mismo por las cabezas grandes que hay aquí (...) hay que cambiar la mentalidad de ellos trabajar todos en uno, darle más posibilidades al resto y no ponerles tantas trabas, es la única manera que el pueblo surja es tirando todos para el mismo lado”*.

El sentido comunitario de la localidad en el relato de Claudia, refleja cierta división en la búsqueda de intereses comunes que se reflejen en algún beneficio para la comunidad, al existir esta división de interés, no hay un sentido de unidad como organización social comunitaria, por lo que son pequeños grupos los que abogan por ciertos beneficios focalizados en un grupo de personas.

#### **d- No socia del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda**

Lorena tiene 39 años, lleva viviendo en Colonia Esmeralda 17 años junto a su pareja y sus dos hijos. Su educación primaria y secundaria la realizó en Rengo, comenta que no pudo continuar sus estudios porqué son cuatro hermanos en total, tres mujeres y un hombre y fue a este último al que le dieron la opción de seguir estudiando, ya que se privilegiaba la educación de los hombres por sobre las mujeres, debido a que existía una visión de tener a la mujer desempeñando el trabajo privado al interior del hogar y por lo mismo no le eran necesarios los estudios.

A los 19 años se embarazó de su primer hijo, lo que significó para ella, ser expulsada del hogar por su padre. Al matrimonio Lorena le provocaba miedo, ya que recuerda como su padre golpeaba a su madre y las constantes peleas que tenían en el hogar, por lo mismo nunca optó por el matrimonio. Actualmente trabaja como encargada de mantención de un vivero de plantas, ubicado en la misma localidad de Esmeralda; antes trabajaba en una empresa agrícola, pero su trabajo actual lo consideró mucho más estable que el anterior y por lo mismo lo aceptó. Señala que siempre ha trabajado sola, le gusta demostrar que es capaz de realizar esta labor. Sus funciones en el vivero son: sacar plantas, sacar tierra, podar, echar líquido, embolsar, vender.

Su casa se encuentra cercana a la localidad de Los Gómeros y por lo mismo no es socia del Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda, debido a que la red de agua potable no tiene alcance para donde vive, por esta razón tiene que obtener el agua de la red de agua potable de ESSBIO. Considera que el Comité de Agua Potable Rural de Esmeralda se diferencia del

servicio de la empresa sanitaria, principalmente porque el servicio de suministro de agua es más cara, explica que esta empresa tiene un cobro de dinero denominado “cargo fijo” por el uso del recurso, lo que finalmente se traduce en cancelar más dinero. Otra diferencia se encuentra se relaciona con la calidad del agua potable, ya que plantea que el agua del sector donde vive viene con una fuerte carga de cloro y la de Esmeralda es mucho menor la cantidad de cloro, señala notar esto al momento de hervir el agua, y ella explica que le preocupa por su salud y la de su grupo familiar el estar permanentemente consumiendo más cloro y que nadie le asegure realmente los niveles de cloro que está consumiendo, en cambio en Esmeralda, se le puede preguntar a las operadoras y: *“ellas explican todo”*.

Señala que desearía ser usuaria del APR de Esmeralda, ya que encuentra que existe una buena gestión del Comité y la calidad del agua es mucho mejor. Los beneficios que considera al asociarse se relacionan a que los pagos del agua se realizan en la misma localidad a diferencia de ESSBIO en que tiene que dirigirse a Rengo a cancelar el agua, por lo que habría una mayor comodidad al estar asociada.

Otro punto que señala, es el caso de cortes y eventualidades que paralizan el abastecimiento del recurso, por ejemplo para el terremoto del 2010 estuvo una semana sin suministro de agua potable en su casa, en cambio el Comité Esmeralda a los cuatro días de ocurrido el terremoto, ya tenía el servicio funcionando. Además, resalta que se gestionó muy bien la solución al problema. El tema del terremoto en Esmeralda en relación al Comité de Agua Potable Rural, se solucionó gracias a las redes propias con que cuenta la comunidad; es así, como consiguieron un generador de una empresa vecina y herramientas con grupos familiares del mismo lugar, para hacer funcionar el servicio.

Su percepción en torno a la organización del Comité del AP. y su dirigencia, es que entregan un buen servicio a la comunidad. Destaca que hay una atención al cliente, a modo de ejemplo explica, que cuando cortan el agua se avisa y existe una comprensión entre los vecinos del lugar, ante cualquier problema: *“uno llama a la oficina [del Comité de Agua Potable Rural] y entregan la información en forma oportuna”*.

Considera, que en caso de que la directiva del Comité de Agua Potable, estuviese integrada por hombres existiría un menor consenso en las ideas, ya que encuentra que los hombres defienden más sus propias ideas que la de los demás, pero a la vez considera que el hombre tiene una mayor capacidad física y por lo tanto tiene más posibilidades de trabajo.

Considera que a la mujer le falta una mayor capacidad de empoderamiento frente a la localidad, ya que existen todavía hombres machistas. Para Lorena la mujer y el hombre debiesen trabajar de igual a igual y no haber discriminación en sus posibilidades o acceso a recursos. Siente que la mujer debe perder el miedo a trabajar en oficios de hombres, señalando que: *“(…)hay que romper el mito de la mujer solo en el hogar”*.

Comenta, además, que siente admiración por el trabajo de las mujeres del Comité, ya que la comunidad se da cuenta de los avances que han logrado, como por ejemplo haber construido una oficina para el Comité. También considera que no se han preocupado de tener cargos

directivos y tener remuneraciones por las labores que deben realizar, y que por lo mismo señala que las personas no tienen tiempo de participar en el Agua Potable Rural. También indica que: *“uno se da cuenta cuando van a pagar el agua, porque casi solo mujeres caminando por la calle en dirección a la oficina”*.

La visión que tiene del acceso de la mujer a la vida laboral, se refiere a que debe asumir una independencia y reconocimiento; comprendiendo y asumiendo: *“que la vida no es al amparo de un hombre”*.

#### **e- No socia APR Agua Buena.**

Marcela tiene 32 años, es nacida y criada en la localidad de Aguas Buenas. Tiene cuatro hijos y una relación de pareja en convivencia. Sus estudios de educación básica y media los realizó en San Fernando. Señala que era usuaria de agua potable anteriormente, que llegó el año dos mil a vivir al predio que ocupa actualmente y que juntaba unos meses de deuda y cancelaba de a poco.

En un periodo de tiempo de deuda, coincidió con el retraso del sueldo de su pareja y cuando llegó el momento de ir a cancelar la cuenta del agua, la dueña del predio mandó una carta a la Cooperativa de Agua Potable Rural de Aguas Buenas, señalando que no quería más agua en el predio, como dice: *“entonces aunque yo pagara el agua ya no me podían venir a dar el agua acá, tenían que sacar el arranque por orden de ella y como era la dueña de acá ellos no podían hacer nada”*. La inestabilidad económica del grupo familiar se debe a que su pareja trabaja en las faenas agrícolas de temporada de la agroindustria y los ingresos que recibe no son constantes en montos y fechas.

Cuenta que son otros los problemas que ella tiene acá y que son los motivos por los cuales Marcela no tiene el servicio de APR de la localidad: *“ella no tiene escritura, no tiene nada aquí (...) y también nos quería cortar la luz, llevó doce años en el sitio y cuatro ya sin agua, así que nos vienen a dejar agua de la muni”*. Es así que los motivos por los cuales no puede tener agua son por ocupar un sitio perteneciente a otra persona, por lo cual al no ser dueña del sitio, ni arrendar a la que se dice “dueña”, es que por estatutos de la cooperativa no le pueden suministrar el servicio de agua potable, es así que a las redes que recurre son el municipio y junta de vecinos de la localidad que le: *“facilitan una llave a veces”* de la cual obtiene el agua para el uso familiar básico.

Comenta que desde la Municipalidad de San Fernando, mandan en un camión cada dos semanas con agua potable a su casa, señala que: *“en este tiempo no se ocupa tanto el agua pero en el verano sí y ahí uno queda sin agua (...) yo tengo tres niños acá y los tres estudian y se me ha hecho bien complicado estar sin agua potable, porque no es lo mismo que tener agua así en tarritos de que salga de la llave”*.

Los beneficios de tener agua potable para Marcela, le recuerdan el periodo en el cual ella era usuaria del servicio de APR. y señala que: *“siempre estaba con agua aquí, con su baño, los niños con su piscina y ahora no po, ahora se tiene que bañar por partes, así que no, siento que*

*perdí mucho*". La división de funciones al interior del hogar para obtener el recurso, está enfocada en la mujer de la casa (Miriam) ya que su pareja, por lo general se encuentra en las faenas propias del campo. Al señalarle por qué no es su pareja la que gestiona la obtención del agua, comenta que *"es por tiempo"* ya que ella pasa más tiempo en la casa y por lo mismo, se preocupa de tener agua en forma constante.

Comenta que con la actual directiva y gestión del APR de la localidad, no ha tenido problemas, considera que es muy buena, señala: *"sobre todo las niñas para atender ahí tienen otro carácter que las antiguas, son excelentes personas (...) con la antigua directiva no se conseguía nada (...) los de ahora me han dado todas las facilidades para tener agua, pero la dueña no quiere"*. El otro carácter a que refiere Marcela, es con saber escuchar los problemas de las personas usuarias del servicio, ya que la anterior administración, no tomaba atención a los problemas que pudieran tener las personas para no cancelar el agua.

El sitio donde vive Marcela ha sido ocupado veintidós años, primero por la suegra de esta y después su marido junto a ella, ya que se fue su suegra y quedaron ellos viviendo en el predio. Marcela es dueña de casa con la que habita el terreno, su esposo trabaja como temporero en la zona, en las fechas en donde hay alta demanda de trabajo. Señala además, que los costos que paga de consumo de luz eléctrica son elevados, cancela todos los meses alrededor de treinta mil pesos. El residir de *"allegada"* en un sitio, le ha originado problemas en su relación con los vecinos, debido a que no todos apoyan su decisión de permanecer en el lugar y ha sido objeto del rumor como sanción social en la comunidad, como dice: *"de primera tenía que acarrear desde donde vivía mi mamá a puros bidones (...) la dueña habló con mi suegra para decirle que yo les daba agua de la acequia a mis niños"*.

Establece que el hecho de ser mujer le ha jugado en contra, porque le ha sido más difícil optar a tener agua, señala al respecto: *"uno lo siente más, porque uno tiene que ver todo como cocina, como baña a los niños, lavarles su ropa, yo creo que el hombre no siente tanto ese peso y si fuese un hombre no creo que sienta tanto, pero yo tengo que ver tres niños: que tengo que bañarlos todos los días, porque yo nos lo puedo mandar cochinos al colegio; entonces es complicado, varias veces he llorado sobre todo en el verano porque los niños ven a sus vecinos con su piscina, yo antes les tenía piscina pero ahora no, ¿cómo se las lleno?. (...) nosotros acá no podemos arreglar nada, porque todo el rato está mirando que estamos haciendo y reclama por todo [se refiere a la dueña del sitio]"*.

En términos formales nunca se ha acercado a hablar con la directiva del APR, la única persona que conoce su caso es la administradora, pero la funcionaria comenta que mientras no exista un permiso de la persona que es dueña, es imposible realizar algún tipo de acción que vaya en beneficio del grupo familiar de Miriam.

### **Mujeres socias sin cargo y no socias Región Metropolitana**

#### **a) Socia de Cooperativa APR El Melocotón.**



Denisse Charpentier  
Unidad de Gestión Comunitaria  
Departamento de Programas  
Sanitarios  
Ministerio de Obras Públicas  
Tel: (56-2) 449 56 59  
Moneda 1040 4º piso, Santiago



La señora Patricia, 50 años, casada, 3 hijos, es socia de la Cooperativa de Agua El Melocotón Ltda., de San José de Maipo y vive en la localidad hace 25 años. Antes de llegar a El Melocotón vivía en Santiago, en la comuna de La Pintana.

Junto a su marido son cuidadores del condominio Notre Dame, motivo por el cual se vinieron a vivir a la localidad. Una de sus obligaciones de su trabajo, es venir a la Cooperativa a pagar las cuentas de sus patrones, así que ha estado en contacto con esta oficina prácticamente desde que llegó a la zona.

Es socia de la Cooperativa recientemente, luego de la compra de un terreno en la zona, como dice: *“porque compramos un sitio nosotros aquí, y por eso soy socia aquí....nosotros como cuidadores compramos un sitio [recalca]”*. Compraron un sitio hace alrededor de un año y medio, fecha desde la cual comenzó a pagar el agua, pero recientemente hicieron el trámite de *“cambio de nombre”* que es el que la convierte en socia. El proceso consistió en pagar el *“cambio de nombre”* y traer los papeles que piden para ello: *“piden el certificado de dominio vigente, que mi marido es dueño de la propiedad y pagar la cuota que exigen para cambiar el nombre (...) después se paga el cargo fijo [\$1.750] más el consumo del agua, la cuota de cambio de nombre es de \$50.000”*. No pudo pagar la cuota completa, así que le dieron plazo y posibilidad de cuotas para pagarlo. Y aunque ella no compró un medidor, sabe por su sobrino, que acaba de comprar, que tienen distinto valor según si son de  $\frac{3}{4}$  o  $\frac{1}{2}$  pulgada (aproximadamente 300.000 y 200.000 respectivamente) y también dan facilidades de pago para ser propietarios del medidor.

El proceso de cambio de nombre no demoró mucho, según dice: *“vine y al tiro hicieron eso”*. Uno de los beneficios concretos de tener el medidor a su nombre, es ser considerada como accionista de la Cooperativa y tener derecho sobre las acciones que poseía el antiguo dueño: *“[si no está a mi nombre la titularidad del medidor] si hay una repartición de acciones de la Cooperativa, yo no tengo derecho sino que el dueño anterior, igual habría tenido agua...pero cualquier beneficio le toca al dueño”*.

Considerando que su casa está en construcción, y que siempre ha accedido al agua potable, al ser socia no ha significado transformaciones importantes en su diario vivir, sin embargo valora que al ser socia, tiene derecho a voz y a voto, puede asistir a las reuniones, lo cual es muy importante para ella, ya que le da un nuevo status, lo explica así: *“antes no venía porque me sentía que no tenía derecho, como somos los cuidadores (...) es que personas acá discriminan a los cuidadores, el rico discrimina a los cuidadores...y ahora que soy dueña, bueno mi marido es el dueño, pero soy la esposa...vengo con derechos, vengo a la reunión de la Junta de Vecinos y del agua potable”*.

Antes de ser socia, su marido, y a veces también ella, asistían a las reuniones de la Cooperativa en representación de sus patrones, ya que existe un mecanismo mediante el cual los socios pueden dar poder a alguien para hacer su votación, cuando no pueden asistir a las reuniones. Esta situación influyó en la decisión de que ella fuera la socia, de modo que él pudiera seguir ejerciendo esta función: *“El cuándo viene a la reunión trae varios poderes de los patrones, no puede votar por el sitio de él, así que tengo que votar yo por mi sitio”*.



Denisse Charpentier  
Unidad de Gestión Comunitaria  
Departamento de Programas  
Sanitarios  
Ministerio de Obras Públicas  
Tel: (56-2) 449 56 59  
Moneda 1040 4º piso, Santiago



Desde que es socia, ha venido a una reunión de la Cooperativa y tres de la Junta de Vecinos y ahora se siente con derecho a opinar de manera más fundada, ya que con su participación en las reuniones ha ido aprendiendo sobre cómo se está trabajando, según expresa: *“se ven los cambios, lo que están haciendo, el hecho de venir a pagar el agua uno ve los cambios...progreso, es otra cosa [ahora con respecto a años atrás en la Cooperativa], se ve el orden, que hay secretaria, ahora hay gerenta, uno se va interiorizando. En las reuniones se ve...mucha gente no se da el tiempo de venir y puro crítica. Critican que gastan plata inútil, no ven lo que se consume, no ven por detrás”*.

En relación con el significado que tiene para ella ser socia, el cambio más importante de su vida ha sido a nivel personal, que expresa así: *“me siento más importante, soy dueña...le levanta el ego a una. O sea así lo valoro yo (...) Como veo la diferencia entre pobres y ricos...trabajo con ricos, entonces veo como se trata al pobre...una vez me lo dijo una señora del condominio...yo soy dueña, Uds. son unos simples cuidadores (...) ahora soy dueña yo también, entonces estoy en el otro lado, estoy en los dos lados...es la autoestima de uno”*.

En relación a la cantidad de socios y socias le parece que son más hombres, pero en las reuniones se ve más o menos igual cantidad de hombres y mujeres. Al respecto señala que hay poco interés por participar en las reuniones: *“No es grato para la gente las reuniones, si no les pusieran multa no vendrían...yo obligué a varios patronos, porque no podía tener más de 4 poderes”*.

Señala que no postularía a algún cargo en la dirigencia, porque no tiene tiempo y además no le gusta mucho la opinión y crítica pública a que se ven expuestos, lo que es más visible en una comunidad pequeña como esta, según dice: *“no me gusta porque siempre la gente de las directivas para el público en general, no somos, no son bien catalogadas, siempre las están criticando que no hacen las cosas bien y todo eso...no me gustan los problemas y este pueblo, es pueblo infierno”*.

Cree que no habrían diferencias si la mayoría en la directiva fueran mujeres, le parece que las diferencias están dadas más que por el sexo, por una visión más amplia que atribuye a la gente de Santiago, lo expresa de este modo: *“(...) porque se supone que todos trabajan igual, claro se supone que la mujer tiene otra manera de pensar, pero aquí la Sra. Ivonne piensa bien las cosas en todo caso, nos representa bien [como mujer]...depende también que las personas tengan más visión de la vida...como lo ha hecho esta directiva, desde que empezó a funcionar bien, traen ideas de Santiago, tienen acceso a los ministros, han trabajado en empresas, tienen otra mirada, los de aquí, nosotros, no tenemos esa mirada... más roce social, acceso a La Moneda a otras partes, saben más, tienen más contactos”*.

Cuando habla de la gente de Santiago, se refiere a personas de Santiago que han comprado terrenos para venir los fines de semana o se han venido a vivir a Melocotón. Ve en ellos otra manera de pensar y mirar las cosas, que entra en conflicto con la de la gente oriunda de la zona, lo explica así: *“tienen otra mirada, y eso aquí el pueblo no lo entiende, eso es lo que pasa, la gente de aquí del pueblo crítica esas cosas, no entiende ¿por qué? porque no se tiene visión de emprendedores, esa es la palabra(...) la visión de la gente del pueblo, es como que hasta*

*ahí nomás, como que no les gusta así salir adelante (...) la gente critica mucho, que los de Santiago, los de Santiago o dicen que porque no ponen gente aquí del pueblo [en la directiva]... es que somos ahí nomás, entonces estaría siempre como pollito en las reuniones [si hubiera gente del pueblo] creo que no surgiría mucho la Cooperativa”.*

#### **b) Socia Comité de Agua Potable San Alfonso.**

Claudia tiene 44 años, vive con su marido y sus dos hijas y es socia del Comité de Agua Potable San Alfonso, en la comuna de San José de Maipo, este Comité tiene alrededor de 20 años de existencia. Vive en San Alfonso hace 38 años y es socia desde el año 2000, el ser socia vino junto con ser propietaria en la entrega de su casa, recuerda: *“lo que pasa es que yo postulé a casa acá, hicieron una villa con 20 socios y yo era socia ahí, entonces recibí mi casa en el 2000 y ahí nos pusieron el medidor, el caballero del agua potable, que en ese entonces era don Jorge Rojas, nos cobró más barato... bueno en ese tiempo cobró \$5.000.000 por ponerle a toda la población [eso era más barato que precio habitual] además que nos ayudó la Isabel Allende”.* A ella, como a cada familia, le salió \$250.000 el medidor, de los cuales no pagó nada finalmente, porque en el Comité de vivienda tenían un fondo común que utilizaron para pagar el dinero que les correspondía a cada socio o socia.

El hecho de ser socia no trajo cambios significativos en su vida, ya que siempre tuvo agua potable, entre los beneficios que tiene por ser socia menciona: *“es que en ese tiempo cuando rendían... nunca nos decían... por ejemplo este sábado cuando se hizo reunión, nos dijeron tanta plata entra, tanto se gasta en luz y tanta plata queda, en este minuto hay un sobrante de \$10.000.000, entonces por eso nos hicieron una entrevista para ver que necesitaba el pueblo (...) yo por ejemplo dije que hicieran un ciber acá porque toda la gente necesita un computador, internet pa’ los niños, también dije que una caja de mercadería pa’ la gente de extremos recursos”. También les informaron que los adultos mayores accederán a lentes por mitad de precio [subvencionado por el Comité], estas acciones las ve asociadas a un cambio de dirigencia reciente, aunque reconoce méritos en el presidente anterior: *“él también era muy accesible, por ejemplo tenía un furgón que me iban a buscar a la casa y me dejaban aquí (...) lo tenía como al servicio de la comunidad, entonces si alguien lo necesitaba, estaba el furgón (...) lo otro, que cuando nos entregaron la casa, él nos regaló un farol pa’ poner afuerita la luz”.**

La nueva directiva fue electa por mayoría de votos a favor, ya que la gente estaba descontenta con el ex presidente, entre las razones que expresaban sus descontento es que llevaba mucho tiempo y era poco transparente, dos situaciones que ella manifiesta, que a ella *“no le afecta”*, explicando que: *“pero yo lo apoyo, porque siento que él nunca me robó a mí nada”.*

No ha postulado a ningún cargo como dirigente, porque encuentra complicada a la gente de esta comunidad. En esta directiva hay solo una mujer que es encargada de bodega, los 5 cargos son ocupados por personas nuevas, y al parecer no habían mujeres en la directiva anterior, señala riendo: *“es que el caballero trabajaba solo”.*

Cree que si bien la presencia de más mujeres en la directiva, podría producir diferencias, habrían más si en la directiva participara gente de Santiago, lo explica así: *“por ejemplo me*



*gustaría que hubiera una persona que no fuera que viviera aquí los 365 días del año, me gustaría que fuera una persona de las que vienen de afuera, que tienen otra mirada, porque la gente de acá es como muy así [hace gesto de caballo con visera], como que no ven más allá de su nariz”.*

El cambio que podría haber con más mujeres en la directiva, lo asocia a una mejor administración y cuidado de los recursos que plantea en estos términos: *“pero sí creo importante que haya una mujer, porque tiene otra visión, o sea otra cosa como no se po’, piensa más en las mamás, más maternal, como de casa, sabi’ cuanto gastai en agua y cosas así (...) podrían controlar mejor los recursos”.*

### **c) Usuaris no socias Comité APR El Noviciado.**

Pamela y María son cuñadas. De 25 y 28 años respectivamente, son viven con sus niños y parejas en casas independientes en el mismo sitio, donde tiene casa la mamá de Pamela, que a su vez arrienda este sitio en una parcela: que se visualiza como una gran extensión de tierra subdividida en la que viven 13 familias, ubicada frente a la oficina del Comité de Agua Potable. Esto es en El Noviciado, sector rural de la comuna de Pudahuel al poniente de Santiago. Llegaron juntas a vivir aquí hace 2 años aproximadamente, y ya en ese momento no había agua, situación que conocían antes de habitar el lugar.

En la parcela viven 13 familias que ocupan un medidor que arriendan al dueño del terreno. Entre todos deben cubrir los \$163.000 que sale la cuenta mensual de agua, en el verano cada familia debe pagar \$17.000 y en el invierno sale un poco menos, aproximadamente \$12.000. Si hubiera posibilidades se asociarían, pero su primera expectativa es tener acceso a al menos un medidor de agua más para alivianar el consumo actual, que se hace en un solo medidor con el pago por el sobre consumo correspondiente, así lo expresa Pamela: *“queremos cambiar nosotros, por último que sean pocas casas por medidor, en el verano aquí si se gasta”.*

Cada casa tiene una llave de paso que se conecta a una cañería de PVC, antes tenían una manguera negra común, que cambiaron porque tenía muchas fugas, para cambiarla juntaron dinero en una fonda. En ese tiempo la cuenta salía alrededor de \$200.000, \$40.000 más que actualmente. Sus mayores dificultades se deben al uso que hace cada grupo familiar del agua y el pago de la cuenta. Tienen conflictos porque hay gente que no paga, le prestan el dinero y después no lo devuelve; como también, hay gente que ocupa mucha agua. Pamela explica: *“empieza a salir mucha agua y hay algunos que no quieren que tengan piscina, algunos que no quieren que se anden mojando afuera con el agua, desperdiciándola, entonces...de repente, los niños, Usted sabe cómo son, llenan bombitas, entonces como una les va andar quitando eso...ese es el problema y de repente la gente que no cuida el agua, la deja correr, en vez de arreglar llave, algunas tienen fuga y no las arreglan”.* Incluso, se han organizado para hacer inspecciones de cañerías y uso del agua en cada casa durante el verano.

Pamela *“está a cargo del agua”*, esto quiere decir que ella tiene la tarea de cobrar casa por casa el dinero correspondiente al pago de la cuenta del agua y llevarlo donde la Sra. Del dueño del medidor, para que ella pueda pagar la cuenta.

Esta responsabilidad de hacerse “cargo del agua”, nadie la quiere asumir, porque lo consideran “un problema”. En una ocasión, se dio la situación que una vecina fue a reclamar al comité por un cobro que consideraba excesivo y hubo un contrareclamo, del comité a la dueña del medidor, motivo por el cual ya nadie puede acercarse a la oficina del Comité, según expresa Pamela: “por eso no quieren ver a ningún arrendatario”.

Algunas casas se han ido desligando del grupo, consiguiendo otros medidores o personas que les suministren agua potable, Pamela explica: “una Señora se consiguió un medidor de otra parcela y así uno puede tener, pero si usted lo compra no puede, entonces ellos se separaron [de la organización], pero nosotros, como uno no conoce aquí la gente y aparte que tiene que ser muy conocido pa’ que le pasen medidor [¿del comité?], no como pa’ que otra persona nos pase un medidor que no está ocupando ella”. Es así que expresan que existe más de un medidor por parcela, y que en muchos casos existirían dos medidores y que hay mucha gente, que no ocupa medidores, situación que sienten muy injusta e inexplicable en relación a su carencia y necesidad de por lo menos tener un medidor más, para el total de familias que habitan en arriendo la parcela.

La principal dificultad para asociarse, aunque manifiestan que no tienen claridad en la información para asociarse, señala María: “aquí es difícil sacar otro medidor, porque nosotros fuimos ahí y nos dijeron que no, no se puede porque creo que cuando andaban dando, cuando recién salió, daban medidores, pero ya se cerró, no dan más, una cosa así, así nos dijeron a nosotros”.

Identificar los beneficios que tendría para ellas acceder al agua potable, está relacionado directamente con la crianza y cuidado de sus hijos, de lo cual señalan: “no sé po’ ayudaría hasta a los chiquillos en el verano, en el verano no pueden tener piscina porque está prohibido aquí todo eso. Aparte que igual... lo que hace falta son los... como es que se llama... la mayoría tiene baños así pozo negro, que se hace correr igual que el otro, pero cae todo en el pozo (...) también por los niños, porque de repente aquí se llenan los pozos y hay que estarlos cambiando y es un peligro que queda pa’ los niños”. Se refiere a que cuando se llena un pozo negro, deben hacer otra excavación, pero queda el hoyo hecho con el riesgo de caídas e infecciones asociadas, vinculando de inmediato esta situación con los problemas sanitarios para las familias: “(...) por ejemplo hoy día a la Señora se le estaban muriendo las gallinas y en el verano llegan moscas, oooy no! si es un peligro”. Otra necesidad básica que inhibe, el no acceder a agua potables, es la imposibilidad de instalar baños dentro de la casa: “lo de los baños, es incómodo eso, pa’ los niños sobre todo, y uno mismo cuando llueve... ir al baño, queda tan lejos... esta atrás, pero igual uno tiene que dar la vuelta y mojarse todo pa’lla”.

También ven como posible beneficio, la mayor presión de agua, que en el verano saldría más agua de la que actualmente sale: “porque en el verano hay que agarrar agua temprano, porque después de las 11 no sale nada y aquí los niños desean tener una piscina y no pueden”. Por último, creen que siendo socios no tendrían problemas con la fecha de pago y los pagos correspondientes. Es así también, que no perciben ningún beneficio en no estar asociados.



Con respecto a la percepción que tiene de la dirigencia del comité, manifiestan una sensación contradictoria, donde expresan que les ayudan, pero a la vez son intransigentes, de lo cual dice Pamela expresa: *“bueno por lo que se ve por un lado son ahí nomás, porque si nosotros nos atrasamos mucho dijeron que nos iban a cortar el agua, ahora no nos esperan ni siquiera un mes (...) igual a nosotros nos dieron como un subsidio, pero si llegamos a pasarnos de más de 400 litros, ahí ya se nos va ese beneficio...por eso hemos tratado de pedirles otro medidor, porque somos muchas familias aquí, pero ellos no, dijeron que no se puede nomás”*. Es así que este verano, les cortaron varias veces el agua porque algunos no pagaban, lo que impedía pagar completamente y a tiempo la cuenta del agua que correspondía a dicho medidor.

María trata de explicar que no ve un tema de sexo en la posibilidad de ser socia o acceder a un medidor, sino de acceso al recurso agua, asociado a la tenencia de la tierra: *“es que la mayoría que está en el comité es gente...es...parceleros, puros parceleros...yo creo que sí [habría diferencia] porque ellos tienen más no se po’...[Pamela acota] tienen plata, tienen más plata que uno, esa es la realidad, porque tienen plata...ellos están ahí nomás, ellos pagan luz, agua, nada más y nosotros tenemos que estar pagando arriendo luz y agua, más encima si ellos tienen dos medidores algunos...”*.

Entonces al ponerse en la idea de que los directivos del comité no solo sean parceleros, María analiza: *“yo creo que sí, pero igual depende, porque la gente aquí es tan... son como es que se llama, son irresponsables, yo creo que los parceleros en eso son más responsables, porque yo he visto que los caballeros siempre están ahí pa’ la fecha de pago, los parceleros son los primeros y los arrendatarios son los últimos [ríe]”*.

Especula también, con las expectativas de ella sobre una mujer en la directiva del comité y explica: *“porque la mujer entendería que la otra mujer de casa, tiene que aprender a cuidar el agua [entre mujeres es más fácil entenderse] y especialmente la mujer, porque a veces el hombre es más duro, y el hombre piensa en puras fiestas especialmente ... y así yo hallo que la mujer con mujer se entendería, no es lo mismo que haya un hombre entre medio, porque el hombre siempre va a opinar de otra manera”* Pamela agrega: *“sí, en un caso la mujer es más blanda, más compadecida, de repente la gente se aprovecha de eso [se refiere a flexibilidad en cobros] en cambio el hombre no, porque el hombre dice no y es no nomás, la mujer siempre le da vuelta, como sea le dicen, le busca por el lado y le ganan a uno”*.

#### **d) Usuaría No Socia Cooperativa APR El Melocotón.**

Doña Maritza es una mujer de 50 años con hijos y nietos, algunos de los cuales viven junto a ella en su casa del sector El Arenal, conocido también como “Barrio chino” de El Melocotón en San José de Maipo.

Ella es usuaria y no socia de la cooperativa hace alrededor de 3 años, lo que significa que tiene un arranque de agua potable con medidor, pero la paga con IVA y no tiene derecho a reparto de acciones, participación en asambleas, ni a la votación. Lo explica así: *“somos usuarios de agua hace hartó rato ya 19, 18 o 15 años, si nosotros partimos con otro sistema y hace poco 3 o 2 años que nosotros tenemos nuestro medidor individual, antes era un medidor compartido para*

*toda la población. De un medidor eran 19 casas que tenían agua... [No era gratis], a nosotros jamás nos ha pagado el agua nadie, si bien es cierto estamos considerados como campamento, jamás hemos vivido en condiciones de campamento en cuento a nuestras cuentas, jamás nadie nos ha regalado la luz, agua etc.”.*

Recuerda este tiempo como muy complicado, a causa de compartir un medidor, entre las 19 casas y dividir entre todos el pago de la cuenta. Para lograr una distribución justa de los pagos, una persona de la población se dedicaba a tomar las medidas, había muchos conflictos para determinar cuánto ocupaba cada uno, además se armaban bolsas de aire con pérdidas de agua que también debían pagar, además como su consumo era tan alto para un solo medidor, debían pagar el valor correspondiente al sobre consumo.

Antes de tener este medidor tuvieron otras soluciones, detalla: *“cuando llegamos acá no teníamos agua, entonces el vecino del frente que tiene agua de estero nos empezó a convidar a escondidas de la dueña, de su patrona...hasta que nos pillaron”.* Esto lo hacían con una manguera que se cruzaba, había una llave e iban a buscar en un tarro.

Luego que se perdió el suministro por esta vía, instalaron una llave en cada casa, donde otro cuidador les comenzó a convidar agua de una parcela aledaña, nuevamente los sorprendieron y a partir de esa oportunidad, comenzó el suministro de agua en el camión aljibe comunal, en ese tiempo Maritza no estaba, pues tenía un hijo chiquitito y por esta misma situación optó por migrar a Santiago: *“me fui y volví a los 5 meses cuando ya había agua, porque yo no podía estar así sin agua, tenía a mi hijo que era un bebé, no podía tenerlo sin agua...yo tenía otras posibilidades de estar en Santiago, también por un tema de trabajo, le dije al alcalde me tengo que ir por ésta y esta razón, pero no quiero perder el terreno. Luego de esos 5 meses pusieron el medidor...eso fue el 95 o 96”.*

Posteriormente un dirigente postuló a un proyecto de mejoramiento, en virtud del cual tiene hoy cada casa su medidor, lo recuerda así: *“afortunadamente apareció un señor (don Antonio) que se dio cuenta de la situación nuestra, el quiso arreglar este problema y nos ayudó postulando al mejoramiento y nos pusieron un medidor a cada uno”.*

No se pueden asociar, porque no son propietarios del terreno en que viven, que está cedido como comodato precario por parte de la municipalidad: *“no nos permitían asociarnos, porque por los reglamentos...nosotros no teníamos papeles del terreno, no podemos ser socios de la cooperativa porque es terreno municipal, pa’ nosotros es imposible, aparte que por los costos que significa integrarse a la cooperativa, que son precios que son casi inalcanzables, pagar 300, 400, 500 lucas por ser socio de una cooperativa, también es como tirado de las mechas: no está al alcance...como siempre, como yo digo discriminando al pobre, nosotros no podemos pagar eso”.*

Los beneficios que ve asociada a su condición de usuaria, están asociados a la tenencia de este medidor, por lo tanto no son ventajas de usuaria con respecto a socia, sino que de usuaria a no socia. Reconoce muchos beneficios en esta situación de usuarios, partiendo por pagar una cuenta exacta ya que según dice: *“antiguamente nosotros le pagábamos el agua a los ricos de*

*El Melocotón, ellos que llenan piscinas con agua y no les sale en la cuenta (...) nos podemos bañar todo el día si queremos, gastar toda el agua, regar, botar el agua si queremos, pero vamos a pagar lo que nosotros estamos gastando y eso es un tremendo logro para nuestro bolsillo".* Compara señalando que hace 10 años pagaban entre \$14000 y \$20000 teniendo una llave para toda la casa: *"y hoy que tenemos lavadora automática, automática [recalca], baño con ducha y calefont, cosa que antes no era, porque antes era el tarrifont y ahora pagamos cinco, seis, siete, ocho lucas".*

Otro beneficio que percibe en esta nueva situación, es que se han independizado como familia de los vecinos, ya que actualmente ahora no es necesario estar vigilando el uso que cada uno hace del agua, lo que naturalmente generaba malas relaciones y conflictos entre ellos. También destaca la capacidad de ahorro obtenida: *"el hecho de decir voy a gastar más agua, pero voy a pagar menos, voy a gastar más luz pero voy a pagar menos significó que nosotros pudiéramos salir adelante, partimos con mediaguas de 3x6, 3x3 en algunos casos y mire ahora [muestra su casa bastante más amplia] con esfuerzo...yo tengo mi casa de 9 por 6, tengo mi baño, tengo mi cocina, tengo todo".*

Respecto de la directiva señala manifiesta que no quisiera opinar al respecto: *" (...) eso me lo quería guardar para mí, yo voy a ser pesada, pero tengo mucha rabia, no con todos es con una persona en especial, porque no les gusta que uno salga adelante".* Siente que "les han hecho la guerra", se refiere al proyecto habitacional que tienen, que consiste en la construcción de viviendas en otro sector de El Melocotón: *"...lo que pasa es que ella tiene plata, entonces desde que llegamos acá somos la basura, somos la escoria de El Melocotón, [imitándola] que como es posible que a nosotros nos hayan instalado acá, que como es posible que esa gentuza esté instalándose en ese lugar, que imagínense el aspecto que es para El Melocotón...y hoy que nos queremos trasladar allá arriba [del borde del camino principal, a un sector residencial] tampoco quiere, porque a ella les perjudica sus terrenos, porque no puede tener gentuza cerca, y ya no van a ser mediaguas van a ser casas, pero ella se ha encargado de decir que vamos a pescar las mediaguas y nos vamos a ir para allá".*

Cree que con más mujeres en la directiva, no habría diferencia y explica: *"No, ¿por qué? Si usted me pregunta en Santiago sí, pero si es acá no, porque desgraciadamente acá las personas que llegan a la directiva son gente que tiene dinero, ellos están a cargo del tema, entonces a nosotros como usuarios no nos beneficia en nada, son muy pocas personas que se ponen la manito en el corazón como lo hizo Don Antonio, que dicen ayudemos a los que necesitan".* Lo que explica Maritza, es que en esta comunidad es más discriminador tener dinero que ser hombre y explica: *"yo soy súper feminista, pero a nosotros acá en el Cajón del Maipo no nos sirve eso, no nos sirve".*

Evidenciando por cierto una segregación por estrato social en la dirigencia de la directiva de la Cooperativa: *"no recuerdo haber conocido a un personaje que no tenga plata [en la directiva de la cooperativa]...no es el pueblo el que guía, o si no, es de Santiago (...) los poderosos no permiten...yo por ejemplo el día de mañana cuando tenga mi casa allá arriba, me quiero hacer socia y yo me voy a postular y voy a dar la guerra y yo sé que no me van a elegir, porque resulta que como ellos son poderosos no van a querer que yo este metida en el tema, porque*

*yo represento al pueblo...y la mayoría de los socios son gente acomodada. [¿y la mayoría de la gente de melocotón son acomodados?], desgraciadamente no, porque la gente del pueblo son los cuidadores, personas que heredaron su pedacito de tierra de sus abuelos, pero el resto de la gente que son los que llegan los fines de semana, esos son los más, y son los que han comprado los predios”.*

Por lo cual, respecto de diferencias con una directiva conformada por mayoría de hombres, reafirma que: *“no, si por eso le digo, es lo mismo que hayan puros hombres o que hayan puras mujeres porque el tema acá no lo marca el sexo, lo marca el poder”.*

## **VI- DESCRIPCIÓN DE DINÁMICAS SISTEMAS DE AGUA POTABLE RURAL**

### **6.1. Dinámicas Relacionales Comités y Cooperativas APR**

Los Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural son organizaciones sociales con características diferenciadas a partir del marco jurídico que las constituye. Los Comités de Agua Potable Rural, corresponden a la categoría de organizaciones sociales funcionales que las refiere inmediatamente al ámbito de desarrollo comunitario local. Las Cooperativas en tanto, las consigna a la categoría de empresa de carácter social: *“Son Cooperativas aquellas empresas que de conformidad con los principios de la autoayuda, autoadministración y autorresponsabilidad, tienen por objeto mejorar las condiciones económicas de sus socios. Las Cooperativas se rigen por sus disposiciones (...) representan un modelo de organización empresarial, que persigue fines económicos y sociales”.*

A pesar de las diferencias jurídicas que constituyen, tanto a Cooperativas como a Comités de Agua Potable Rural, dichas organizaciones se encuentran insertas en contextos territoriales de similares características, entendiendo como territorio a: *“(...) una unidad de gestión, planificación y recursos en una localización geográfica específica, como un escenario de relaciones productivas, sociales y de género, y de identidades particulares construidas social y culturalmente, así como de distintas “distancias” que implican costos de transacción”.*<sup>3</sup> Dichas similitudes territoriales son: zonas rurales de baja densidad poblacional con mediana a alta concentración poblacional, presentando problemas de conectividad de comunicación y de transporte; este escaso tejido urbano produce situaciones de aislamiento y marginalidad diferente a la de zonas urbanas, presentando patrones propios de marginalidad rural, traducida en escaso capital social, escaso acceso a redes sociales, así como a los productos y servicios otorgados por el Estado. En este contexto social las organizaciones de Agua Potable Rural (tanto Cooperativas como Comités) cumplen la misma función, que es otorgar un servicio de suministro de agua potable, que cubre necesidades estratégicas relacionadas con la categoría

<sup>2</sup>[http://apr.mop.cl/documentacion/La\\_Cooperativa.pdf](http://apr.mop.cl/documentacion/La_Cooperativa.pdf)

<sup>3</sup> Aproximaciones hacia un desarrollo rural territorial con enfoque de género. Para presentación en el seminario “Género y enfoque territorial del desarrollo rural”, Natal, Río Grande do Norte, Brasil, 14 al 17 de julio 2003. María Nieves Rico, Martine Dirven. Unidad Mujer y Desarrollo-Unidad Desarrollo Agrícola. CEPAL.

de un bien vital como el agua, con valor agregado al ser potabilizada, por tanto a la vez, se cubre una necesidad sanitaria para la población local.

Es así que se distinguen de estas organizaciones, ya sean ellas Comités o Cooperativas, dinámicas relacionales muy similares, que se reiteran en los diferentes contactos que ha establecido este estudio con los distintos componentes de las organizaciones de Agua Potable Rural, ya sean dirigentes o dirigentes, trabajadores o trabajadoras, así como sus asociados y asociadas.

Entre otras situaciones, se observa que las directivas son electas democráticamente por sus asociados y asociadas, las que sin embargo tienen una actividad inestable, ya que no funcionan permanentemente todos los representantes electos y de manera oportuna, para esta situación existe una explicación generalizada que se comprende a modo de postulado: “como somos voluntarios y no nos pagan por este trabajo, vengo cuando puedo”, o expresado por socios y trabajadores bajo la misma argumentación, siendo un clamor generalizado la necesidad de establecer sueldos o remuneraciones compensatorias que considere la acción dirigencial como un trabajo remunerado.

Esta situación afecta de manera diferenciada a hombres y mujeres: La percepción que se desprende de la información levantada, es que los hombres dirigentes no destinarían tiempo suficiente a las organizaciones, pues siempre están pendientes de sus trabajos remunerados, lo que resta dedicación a los asuntos de Comités y Cooperativas de Agua Potable Rural. En tanto, las mujeres ven reducidas sus posibilidades de participación, pues efectivamente deben destinar gran parte de su tiempo a sus familias y a las labores domésticas.

De igual modo, este hecho puede profundizar una creencia que emerge dentro de la concepción del trabajo de las mujeres dirigentes: su contribución al bienestar de la comunidad, como un voluntariado. En este sentido, la remuneración de las labores de las mujeres en los Sistemas APR, les posibilita que su desempeño sea valorado (de otro modo se repite la lógica del trabajo doméstico: no es trabajo porque no es pagado) y les otorga autonomía y una forma de legitimar el tiempo que se dedica al trabajo frente a sus esposos: Constituye un ingreso extra a la familia, por ende, no puede ser descalificado como “vida social”, o “perder el tiempo en desmedro de las tareas del hogar”.

En muchos casos, varios Sistemas de APR han establecido estrategias compensatorias por la pérdida del ingreso familiar que implica realizar labores del directorio del APR, dejando de percibir sueldo, es por ello que por el día perdido de trabajo remunerado, el Comité cancela una cantidad de dinero de manera compensatoria, que puede ir desde el pago de 10.000 pesos por el “día perdido” o 40.000 mil pesos mensuales compensatorios, por el trabajo realizado por el dirigente para el Comité durante el mes.

Así también ocurre, que el postulado relacionado con la falta de un sueldo por el trabajo dirigencial, se transforma para muchos dirigentes y dirigentas<sup>4</sup> en la explicación para incumplimiento de manejo de información, labores y compromisos de un representante comunitario. Bajo la misma premisa, también se ha constatado que tanto dirigentas como dirigentes, manejan muy poca información estratégica del Comité quedando a manos de los y las trabajadoras, lo que de cierta forma los lleva a abdicar y depender en demasía de su personal.

A su vez, existen indicios que en las dinámicas internas de los Sistemas APR, se generan ciertos desfases entre los estamentos técnicos (Operadores) y el cuadro Directivo. Se percibe niveles de desconexión entre el trabajo eminentemente técnico y los dirigentes, como si estos últimos estuvieran más orientados a labores de relaciones públicas, o a trabajos externos a la organización, que a conocer en detalle el funcionamiento de los sistemas de gestión y saneamiento del agua. Ante esto, se observaron diferencias cuando se trataba de dirigentes hombres y mujeres. Sobre estas últimas, se considera que son más detallistas, más dedicadas a las labores que realizan y, por este motivo, están pendientes de qué sucede en el ámbito técnico operativo.

Por otro lado, se ha constatado que la brecha digital en estos territorios se acentúa y especialmente en los casos de dirigentes con más edad, principalmente en el caso de mujeres dirigentes mayores que no comprenden la inmediatez de un mensaje por correo electrónico, encontrándonos frente a situaciones en las que empleados de los APR, tergiversaban la información ante las y los dirigentes respecto de la llegada o envío oportuno de información despachada por medios electrónicos. Este hecho, además, representa barreras en los Sistemas APR para establecer modelos de gestión más modernos: sistemas de control de gestión, implementación de software, etc.

Además se observó la escasa habilitación para convocar, y hacer comprender la relevancia del funcionamiento de los sistemas de APR para la comunidad, en muchos casos porque las mismas directivas no perciben su rol estratégico en la comunidad. Existe una relación de un servicio dado que no tiene límite en su existencia, por lo que no comprenden el problema de la escases del agua, aun así para las dirigencias que tienen internalizado la idea de recurso estratégico, carecen de herramientas para transmitir este mensaje y poner en valor la relevancia de esta organización comunitaria. Lo que hace que su función y valoración sea dada por los otros roles que desempeña en la comunidad, derivado de la transacción monetaria que en ellos se realizan.

En este ámbito, la incorporación de mujeres a las directivas y a los cargos en las organizaciones de Agua Potable Rural, puede constituir un punto de inflexión. Ello, tomando en cuenta que las mujeres deben lidiar con la relevancia cotidiana que significa contar con agua

---

<sup>4</sup> Es necesario indicar en este punto, que esta explicación es generalizada mayoritariamente en los hombres y no así en las mujeres. Se cree que debido al mantenimiento del rol tradicional de la mujer en los espacios domésticos y el hombre en el rol de proveedor, puede ser una explicación mayormente validada para los varones.



potable en sus hogares, pues ésta se encuentra en el centro de las labores domésticas y vinculadas al cuidado y crianza de los hijos e hijas.

La información que se levantó a través de las técnicas cualitativas y cuantitativas, indican que cuando las mujeres asumen puestos de decisión, en los Sistemas de APR, establecen relaciones internas que se valoran por quienes desempeñan en su interior. La preocupación por “detalles”, como la presentación, medidas de seguridad y mayor empatía frente a situaciones personales delicadas, ayudan a establecer climas laborales más adecuados para el trabajo.

En esta misma situación de relaciones laborales internas de los Sistemas de APR, el rol y función del operador y operadora, se encuentran sobrevalorados, ya que existe solo valor a aquella función que se encuentra relacionada directamente con el producto estratégico, en este caso con la provisión de agua potable. En tanto las funciones secretariales, administrativas y gerenciales se encuentran subvaloradas, ya que también se produce la relación de acuerdo a lo que observan de sus acciones y “estar sentada escribiendo”, no es valorado como trabajo.

En esta línea, se identifican dos áreas diferenciadas en cuanto al trabajo en los Sistemas de APR: El operativo, más valorado y el administrativo, de menor estatus y prestigio. Coincidiendo con lo que sucede en otros planos de la vida social, se tiende a vincular el espacio más valorado como un área “masculina”, mientras el administrativo, como una zona “femenina” y menos estimada. Esta diferenciación es importante considerarla en las intervenciones que se realicen en las relaciones de género, pues se podrían traducir en desigualdades entre hombres y mujeres.

En relación a los procesos de transmisión de conocimiento entre pares, existe un proceso de transmisión de conocimiento y habilitación de competencias dirigenciales, en donde los más antiguos en los cargos “eligen un sucesor”, al cual le entregarán sus conocimientos para que sigan con el cargo, en este proceso de transferencia de conocimientos, también se enseña el discurso políticamente correcto sobre participación femenina. Los mayores buscan y convencen a sus sucesores para que participen, realizan los convencimientos necesarios a los y las socias para demostrar la necesidad de que cierta persona participe como dirigente, cuando es elegido, se le entrega todo el apoyo en términos de “pasantía” para que pueda aprender-haciendo, del mismo modo el discurso de lo políticamente correcto, se aprende y corrige en la práctica, se constata en terreno el cambio rápido de posturas patriarcales autoritarias a formas discursivas integradoras y equitativas en la medida que el “dirigente iniciado” atiende las instrucciones y señas hechas por el “dirigente maestro”.

Este hecho, en parte explicaría la inexistencia en la información levantada, de discursos abiertamente discriminadores o “machistas”. Las expresiones en general, se circunscriben a considerar el aporte de las mujeres como algo positivo, incluso que debiese ser fomentado. No obstante, por medio de señales indirectas, como la determinación de espacios “masculinos” (operadores) y “femeninos” (administrativos), indican la existencia de barreras a la participación de las mujeres y cómo operan algunos prejuicios discriminatorios, de manera velada, como por ejemplo “*el uso de fuerza física*”, como argumento para que las mujeres no participen en algunas áreas.

También, en la relación entre directivas, existe escasa habilitación de competencias para el trabajo colaborativo y en equipo, en la cual se traslada la idea de instituciones rígidamente jerarquizadas a las organizaciones comunitarias, lo que evidencia en muchos casos que las personas electas como Presidentes o Presidentas se sienten “jefes” o “jefas” de las otras personas que han sido electas o asumido en cargos distintos que consideran superiores, especialmente en el caso de “secretarios y secretarias”, y también encontrando situaciones en que especialmente las mujeres en cargos de secretarias, se sienten subordinadas de los otros dirigentes, tomando mayor rango de jerarquía los cargos de presidencia y tesorería.

En esta traspolación jerárquica que no corresponde al de la organización comunitaria, los trabajadores ya sean estos administradores/as, operadores/as y gerentes/as, perciben una relación patronal directa y exclusiva con el presidente, distinguiéndolo como único jefe, por lo cual consideran inapropiado contactarse con alguna otra u otro dirigente sin consultar al presidente. En todos los casos que ello ocurrió, el dirigente en el cargo de Presidente, era hombre.

Por último se constató en las visitas de terreno, que manifiestan una gran dificultad para el trabajo en red con las mismas organizaciones de Agua Potable Rural u organizaciones sociales que se encuentren circunscritas más allá de su localidad. Existen zonas geográficas visitadas en que la percepción de la distancia es abismal, producto de la escasa interrelación entre localidades. Sin embargo, en la unidad territorial de Buin - Paine, que tiene las mismas dificultades territoriales de conectividad antes descritas, todas las localidades eran “*cerquita*”, incluso en más de una oportunidad se ofrecieron a “*juntarse entre APR*” para recibirnos, producto de que su forma de interrelación se basa en el trabajo en red, lo cual extiende su visión de territorio común y abordar problemas transversales con mayor perspectiva.

Se puede afirmar que en general, las organizaciones de Agua Potable Rural, cuentan con escaso acceso a redes, que potencien o fortalezcan su capital social, lo que merma la posibilidad de ejercer sistemáticamente sus derechos sociales de integración, información, organización, participación y representación, por lo cual requieren instancias para el fortalecimiento de sus redes sociales y formación de liderazgos que les permitan acceder a ellos/as y sus representados/as a sus derechos, responsabilidades, beneficios, así como la articulación y acercamiento con el propio Estado en su rol de garante de los derechos de la ciudadanía, considerando que controlan y gestionan un recurso vital y estratégico como el agua de sus comunidades .

Las dinámicas sociales en los Sistemas de APR y en relación con las comunidades que las conforman, evidencian la necesidad de mejorar sus liderazgos, facilitando también el recambio generacional que posibilite la gestión de liderazgos integrativos e integradores, está solución frente a la problemática dirigencial en los APR encuentra sustento en tanto que prioridad

gubernamental, manifestada en la actual Agenda de Gobierno, respecto de su interlocución con los y las dirigentes comunitarias<sup>5</sup>.

Por otra parte, se expresa que la capacitación de dirigentes y líderes sociales en materias de políticas públicas de alta demanda ciudadana, situación evidenciada históricamente en el caso del Agua Potable Rural, se transforma así en una de las primacías de este gobierno. Lo que permite que la formación dirigencial también se transforme, no solo en espacios de alta eficiencia de difusión y sensibilización de la oferta pública, sino que también se contribuye en la formación y capacitación de líderes y/o dirigentes(as) sociales con el desarrollo de competencias específicas, orientadas a fortalecer el ejercicio de su rol como gestores sociales en su entorno social y comunitario, a fin que personas organizadas o no, puedan realizar una efectiva participación respecto de los servicios que otorga la organización.<sup>6</sup>

## **6.2. Estudio de Casos: Dinámica Relacional Cooperativa Aguas Buenas y Comité La Esmeralda**

La etnografía realizada en el mes de agosto del año 2011, en las localidades de Rengo y San Fernando, en la Región Del Libertador Bernardo O'Higgins, da cuenta de un trabajo interesante, en el sentido que permitió profundizar el conocimiento referente a las dinámicas organizacionales de dos estructuras de participación social como son el Comité Agua Potable Rural La Esmeralda y la Cooperativa de Agua Potable de Aguas Buenas.

La primera reflexión que surge desde el sentido común, es que son organizaciones distintas entre sí pese a que se originan en torno al ciclo económico tradicional de producción, distribución y consumo. Partiendo el análisis por la estructura de Comité del APR La Esmeralda, este es un órgano que surge en esta década, siendo representativo de la comunidad en general, en el cual pueden participar todos/as los usuarios y usuarias del territorio, siendo la única instancia que tienen los residentes para acceder a agua sanitizada mediante el proceso de clorificación del recurso.

Por otra parte la Cooperativa, es una estructura que tiene su origen en la década del sesenta, donde no se presentan relaciones de carácter social e histórico con el proceso de Reforma Agraria, dado que, el origen de la comunidad surge a partir de las donaciones de tierras efectuadas por un latifundista de la zona. Aunque no se evidencian movimientos sociales en torno al acceso de la tierra cuando esta se tuvo, las personas de manera paralela se fueron organizando para promover desde la propia comunidad, el desarrollo endógeno del territorio.

Al realizar una comparación en torno a los liderazgos locales de hombres y mujeres de las organizaciones, se observa que no existe una armonía paritaria de líderes y liderezas, pues en ambas estructuras los cargos de poder son representados por los masculino o lo femenino

<sup>5</sup> La Agenda de Modernización del Estado del Presidente Sebastián Piñera. Cristián Larroulet V. Ministro Secretaría General de la Presidencia. Santiago, Septiembre 2010. Presentación Realizada en Seminario ¿Cómo aterrizar la Modernización del Estado. SOFOFA - Universidad del desarrollo. 08-09-2010.

<sup>6</sup> Participemos. División de organizaciones Sociales. Ministerio Secretaría General de Gobierno. <http://www.participemos.cl/index.php/ciudadania-y-gestion-publica>. 02-11-2010.

respectivamente. Por otra parte resulta interesante realizar la pregunta de por qué la participación social y ciudadana se concentra solo en liderazgos locales representados por adultos y adultas mayores, no evidenciándose en la observación en terreno, una renovación generacional de líderes-zas más jóvenes.

Una interpretación que se desprende de esta situación es que, por lo general, en ambos casos los criterios democráticos y participativos para definir una elección de líderes y lideresas locales es a partir de cierto estatus y valores culturales conocidos en la cultura como son confianza, responsabilidad e idoneidad, siendo estas cualidades identificadas desde la comunidad como condiciones esenciales al minuto de definir una elección de carácter representativo, tanto en lo social como en lo comunitario. Especialmente cuando existe manejo organizacional y de recursos económicos en estructuras sociales de participación, dado que los valores y riquezas de la comunidad están en juego.

De acuerdo con los avances presentados en este estudio, sería valioso tal vez en el futuro establecer desde el método cualitativo un ejercicio de auditoría organizacional que apoye el fortalecimiento de las organizaciones de agua potable en torno al género y sus relaciones socioculturales. Ello, con el propósito de sensibilizar en estos temas a los distintos actores sociales que participan de dichas estructuras, permitiendo intercambiar puntos de vista respecto de la importancia de la participación y empoderamiento de hombres y mujeres, de manera de promover una participación a fin con el recurso hídrico, desde condiciones de igualdad y equidad de género.

Esto, a partir de la constatación que se registra respecto de la participación en ambas estructuras organizacionales de hombres y mujeres. En este sentido, se evidencian sesgos motivados por ciertas tradiciones y enfoques culturales que en un caso (Cooperativa) relegan la participación a las mujeres desde una perspectiva de género más tradicional (mujeres en labores administrativas, etc.), y en el otro se concibe a las mujeres como determinadas para enfocarse al trabajo con la comunidad, donde “lo social y ayudar a la gente de la comunidad” define el sentido único dirigencial, que recae sólo en las mujeres del Comité de La Esmeralda.

Para el caso de la Cooperativa de Agua Potable de Aguas Buenas, si bien los dirigentes no establecen claramente el por qué hay baja o nula participación de mujeres en cargos de representación comunitaria, se desprende en sus relatos que la participación masculina se materializa por dos motivaciones: La primera es para realizar un control de todos los movimientos económicos de la Cooperativa (activos, ingresos, egresos, pagos, contabilidad en general), de manera de ir fiscalizando los procesos anuales de la organización, y la segunda está dada por el valor cultural “de hacer un bien a la comunidad”, entendiéndose este bien, como un gesto de apoyo para que el trabajo cooperativo y comunitario perdure en el tiempo.

Finalmente los dirigentes de la Cooperativa señalan que si bien hay hombres y mujeres, así como familias usuarias del sistema, las mujeres delegan la participación en cargos dirigenciales en hombres, pues se piensa que ellas no tienen tiempo para participar, ya que deben delegar su quehacer al mundo privado del hogar. En la tabla siguiente, se grafican estas diferencias de manera esquemática:

Tabla N°20: Comparación dinámica relacionales de dos organizaciones de APR

<b>Comité Agua Potable Rural La Esmeralda</b>	<b>Cooperativa Aguas Buenas</b>
Organización social de carácter comunitario sin fines lucro.	Organización de carácter privado con fines de lucro en el sentido que, dentro de un año económico al realizar el balance se pueden percibir ganancias, las cuales son generalmente distribuidas equitativamente entre sus miembros, o bien se destina para mejoras de infraestructura de la organización, ambas situaciones dependen de la opinión de la asamblea.
Participación dirigencial solo mujeres.	Participación dirigencial solo hombres.
Elecciones en base a la confianza otorgada por la mayoría de la comunidad.	Elecciones en base a la confianza otorgada por la mayoría de la comunidad.
Experiencia de liderazgo en otras organizaciones sociales de base (Juntas de Vecinos, Comités Vecinales).	Experiencia de liderazgo en otras organizaciones sociales de base (Asociación De Canalistas, Juntas de Vecinos).
Estructura dirigencial representada solo por mujeres.	Estructura dirigencial representada solo por hombres.
Edad de dirigentas oscila entre los 44 a 65 años, estimándose un promedio etéreo de 55 años.	Edad de dirigentes oscila entre los 50 a 60 años, estimándose un promedio etéreo de 55 años.
Cargo de presidenta es percibido por la comunidad y los mismas dirigentas para solución de problemas organizacionales y satisfacción de usuarias y usuarios.	Cargo de presidente es percibido por la comunidad y los mismos dirigentes para solución de problemas organizacionales y satisfacción de usuarias y usuarios.
Recursos Humanos del comité solo lo desempeñan mujeres.	Recursos Humanos del comité son mixtos, trabajan en la organización hombres y mujeres.
El trabajo en general sea administrativo y operativo – de mayor esfuerzo físico - es ejecutado solo por mujeres.	Mujeres desempeñan labores administrativas y de operaria, limitando su quehacer a labores livianas. El operario que presta servicios en la Cooperativa realiza el trabajo más pesado y que requiere mayor esfuerzo físico.

Fuente: Perspectiva Consultoras 2011

## VII- ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCIÓN DE FUNCIONES POR GÉNERO, A TRAVÉS DEL MODELO TEÓRICO CADENA DE VALOR.

El análisis, bajo técnica metodológica de Cadena de Valor<sup>7</sup>, se utiliza para realizar la descripción desde el punto de vista del Giro del Negocio, su estructura del proceso y la división

<sup>7</sup> Comprendiendo el valor, desde la economía clásica, como es el monto necesario para la producción social de un bien económico. Es decir, que tiene valor de uso, en un determinado nivel de desarrollo tecnológico. Así los precios se derivan del valor, por lo que

del trabajo; y que en este caso enriqueceremos este análisis desde el Enfoque de género, considerando los roles de género (distinguidos desde la observación directa en terreno y levantada por las historias de oficio) en vínculo con las herramientas de análisis de: Triple Rol<sup>8</sup>, Necesidades Prácticas e Intereses Estratégicos<sup>9</sup>. La Cadena de Valor, determina las actividades o competencias distintivas que permiten generar una ventaja competitiva.

Las actividades de la Cadena de Valor son múltiples y además complementarias, siempre están relacionadas. El conjunto de actividades de valor que decide realizar una unidad de negocio es a lo que se le llama estrategia del negocio. El modelo considera a la empresa como una serie de actividades primarias y de apoyo que agregan valor a los productos y servicios de una empresa. Las actividades primarias están más relacionadas con la producción y distribución de los productos y servicios de la empresa que crean valor para el cliente. Las actividades primarias incluyen logística interna, operaciones, logística externa, ventas y marketing y servicio. Las actividades de apoyo o secundarias son actividades transversales y su función es apoyar, auxiliar a las actividades primarias, consisten en la infraestructura (administración y gerencia), recursos humanos, tecnología y adquisiciones de la organización.

La cadena de valor de una unidad económica, se debe enlazar con las cadenas de valor de sus proveedores, distribuidores y clientes. Una red de valor consiste en sistemas de información que mejoran la competitividad en todo el sector económico, promoviendo el uso de estándares y al dar a las empresas la oportunidad de trabajar de manera más eficiente con sus socios de valor. En esta situación de análisis la Cadena de Valor se aplica para caracterizar, cómo se dividen entre mujeres y hombres las responsabilidades relacionadas con el mantenimiento en la gestión e instalaciones de agua, y saneamiento en la comunidad en los casos de los APR abordados metodológicamente bajo técnicas de la observación directa y participante. En este caso se clasifican las tareas y actividades más mencionadas y de mayor relevancia dada por los propios actores sociales.

### **7.1. Actividades Primarias en los Sistemas de APR**

Logística Interna: Reparación y mantenimiento de equipamiento, Mantenimiento de la Copa de Agua; Mantenimiento de la infraestructura eléctrica; Mantenimiento y reparación de cañerías y matrices. Estas actividades están realizadas directamente por hombres, y en los resultados de la encuesta se asigna como una labor eminentemente masculina.

---

siempre se mueven en pequeñas variaciones en torno a él. En la economía clásica, además, tratándose de valores de cambio, al coste de producción.

<sup>8</sup>El Triple Rol, da relevancia a las dobles y terceras jornadas laborales, que enfrentan mayoritariamente las mujeres, y que se profundizan en mujeres que trabajan y además cumplen rol de dirigentes comunitarias. Lo cual implica una triple jornada laboral: tareas domésticas, de crianza y de cuidado; tareas laborales asalariadas (formales) y tareas de líderes comunitarias.

<sup>9</sup> Se refiere al conjunto de circunstancias materiales de hombres y mujeres, que configuran sus condiciones de vida, y que están relacionadas a la satisfacción de las necesidades básicas (alimentación, vivienda, educación, salud y saneamiento) y en este caso específico relacionado con el Agua Potable Rural. Así los intereses estratégicos, se refieren a la capacidad real de control sobre aquellos elementos determinantes que permiten o limitan el desarrollo humano, a partir de la satisfacción de las necesidades básicas o prácticas.

Logística Externa: Provisión e instalación del arranque. También se constata en terreno que es una labor masculina, y aunque se requiera un equipo de trabajo para realizar esta labor (varias personas) se excluye a las mujeres de este trabajo, bajo el argumento de “la falta de fuerza física”.

Operaciones: Proceso de tratamiento o saneamiento del agua; Asegurar la calidad del agua con muestras permanentes para realizar control de calidad del producto. Aunque realizar esta labor no requiere de fuerza física, las mujeres no participan mayoritariamente de este proceso, las dirigentas que comprenden su rol desde el “Control de los Recursos Estratégicos”, son las que se han incorporado en estas labores, exigiendo a los operadores que les transfieran estos conocimientos técnicos, argumentando que: “(...) *estamos obligadas a saber, porque se trata de la salud de la población, y uno como representante legal una tiene la obligación de hacerlo (...)*”. Aunque las mujeres poco a poco se introducen en estos aspectos técnicos, son muy pocas las que dan cuenta de esta realidad.

Marketing y Ventas: Esta función no se cumple, ya que la venta se basa en la relación con un cliente cautivo. Lo que evidencia carencias respecto a la valoración del Agua Potable como un recurso estratégico para la comunidad. Existe mucha preocupación por proveer del servicio, sin embargo se ha percibido falta de competencias dirigenciales para identificar la necesidad de cumplir esta misión, y en los casos en que se vislumbra, no se sabe cómo hacerlo. Esta situación se evidencia tanto en mujeres como hombres dirigentes, sin embargo se constata en terreno que son las líderes mujeres quienes reconocen la necesidad de potenciar este elemento de valoración desde el interior de la comunidad y son los líderes hombres quienes creen que es la D.O.H. quien debe hacerse cargo mediante campañas comunicacionales masivas respecto de los avances y la importancia que tiene para el desarrollo del país el Programa de Agua Potable Rural. Es así que las mujeres están motivadas desde la perspectiva del control de los recursos estratégicos de la comunidad y el aseguramiento de la satisfacción de las necesidades básicas, y los hombres desde la valoración y el prestigio público de su labor de dirigente.

Servicio de Post Venta y del producto: El liderazgo funciona desde la lógica de “operaciones”, por lo cual no existe el concepto de garantizar el servicio, sino que los y las dirigentes, en el desarrollo de su ejercicio comprenden la relevancia que implica la escasez del agua y la falta de ella desde la valoración de un bien vital. En consecuencia, se mantiene la continuidad del servicio en función de una racionalidad económica comunitaria, sobre la necesidad de proveer un bien vital. Esta racionalidad en la gestión del agua, trae como consecuencia la invisibilización de aspectos relativos a la calidad del agua, no realizando la calidad y el valor agregado del producto, valor agregado que se relaciona directamente con ser agua potable de consumo humano, vinculado directamente con la salud de la comunidad. Esta actividad es desarrollada tanto por mujeres como hombres y en ella se basa la principal actividad dirigencial visibilizada por cada dirigente, no así por la comunidad, por consiguiente solo se vislumbra el valor del agua potable una vez que no existe.

## **7.2. Actividades Secundarias en los Sistemas de APR**

Infraestructura de la Organización:

- a) **Contabilidad:** La actividad de contabilidad tributaria se realiza por contratación externa, la que se pacta por recomendación de la asesoría técnica. Por otro lado se realizan otras labores contables relacionadas con el cobro de cuentas, ejecutadas por la secretaria (trabajadora) del servicio; En este mismo ámbito es el Operador quien toma el estado del agua, el traspaso de la información a la boleta lo hace la secretaria (trabajadora), en la mayoría de los casos. El funcionamiento y la organización del trabajo, es principalmente bajo la lógica de la cultura oral, lo que se traduce en constantes problemas de control interno, conflictos laborales y de contaminación del clima laboral en la relación con las directivas o el miembro de la directiva que cumple el rol de empleador.
- b) **Planificación:** Las actividades que se realizan en planificación, se basan en las operaciones del Sistema de APR. También se planifica de acuerdo a la necesidad de proyectos o el logro de objetivos específicos (como por ejemplo construcción de oficinas); reactivamente ante una urgencia, como por ejemplo al cambio de clorador o si deben pagar grandes sumas de dinero por reparación de maquinaria. La otra motivación para planificar se vincula a la reacción frente a los consejos de la asesoría técnica, lo que denota la falta de autonomía respecto de las decisiones internas. Sin embargo, también pudimos distinguir lógicas paralelas de planificación determinadas por la cultura tradicional local, en las que existe una planificación oral inconsciente respecto del rol comunitario de los Sistemas de APR en sus territorios, formas de planificación que son ejecutadas principalmente por dirigencias femeninas y que se encuentran legitimadas por las propias comunidades.
- c) **Finanzas:** El control y manejo de las finanzas se encuentran motivadas principalmente en función de establecer Dónde está el gasto, qué se va a comprar y en qué se va a invertir. Esta función radica en el directorio o en la figura de presidente o presidenta (su representante legal). En los casos observados, las decisiones financieras en los cargos de presidentes ejercidos por hombres, las decisiones son autónomas y apoyadas por tesoreros y tesoreras; sin embargo en los casos en que la presidenta toma decisiones financieras, constantemente es cohercionada por los criterios de decisión del tesorero (los casos en que hay mujeres presidentas y hombres tesoreros representan el 50,4% de los casos), lo que implicaría que la mitad de la muestra de mujeres presidentas, tendría una autonomía limitada en la toma de decisiones financieras. Por otro lado los criterios de decisión financiera de mujeres y hombres son diametralmente distintos, la toma de decisiones de gasto o inversión se basan en el bien superior en ambos casos, aunque mayoritariamente para las mujeres el bien superior es la salud de la población, y para la mayoría de los casos de los hombres el bien superior es la edificación o materialidad de los Sistemas de APR, representado principalmente en la compras de camionetas, oficinas de construcción sólida, o las decisiones de solidez financiera, argumentando incluso en un caso: *“no comprar un clorador, porque el APR se va a quedar sin plata”*.

Desde la Cadena de Valor, los criterios de decisiones financieras debiesen estar argumentadas desde el producto que se entrega y el valor agregado que puede



juxtaponerse a él; sin embargo, podemos ver cómo operan diferentes miradas relacionadas con la construcción de género en la toma de decisiones, y no necesariamente estas decisiones financieras son fundamentadas, en términos de un bien vital y estratégico para la comunidad. En este sentido las decisiones más asertivas se enfocan desde el mundo femenino, aunque enfrentada a barreras de aplicación y de legitimación de dichas decisiones.

**Recursos Humanos:** Existen dos ámbitos relativos a los Recursos Humanos en los sistemas de APR: uno que considera al directorio en su condición de capital humano y otra relativa al personal asalariado de la institución.

- a) Respecto del directorio, una de sus principales dificultades se relaciona con la poca claridad sobre sus funciones, lo que se traduce en un accionar difuso, con dificultades en la responsabilización de tareas o actividades, así como una constante desidia basada en que “no es un trabajo asalariado”, por lo cual cuesta cumplir o tomar responsabilidades. Esta argumentación es utilizada constantemente por los hombres dirigentes para exculparse y por mujeres dirigentes para disculpar a los hombres. También, bajo esta lógica de comprensión frente a la falta de cumplimiento del cargo, muchas mujeres dirigentes y hombres dirigentes, naturalizan sus deberes y responsabilidades asumidos cabalmente por las mujeres ya que: *“ellas tienen tiempo para hacerlo”*; sin embargo, existe también un grupo importante de dirigentas que se encuentra en un proceso de legitimación de su rol público, donde constantemente explican y argumentan que: no es que tengan tiempo, sino que se organizan bien. Lo que redundaría en una sobrecarga laboral de aquellas dirigentas y dirigentes que asumen sus roles y funciones con responsabilidad, de aquellos y aquellas que no lo hacen, aumentando aún más las zonas sin control y falta de límites, control y delegación de las tareas y procesos internos de los Sistemas de APR.
- b) Respecto del personal asalariado: Existe una relación simbiótica vinculada a los roles difusos en los directorios de los APR y el cumplimiento laboral del personal. Coexisten muchas dificultades de gestión interna, ya que las mismas personas de la directiva cumplen labores administrativas y secretariales. Y en los casos de algunos hombres de la directiva, cumplen las funciones de operador. En muchos casos el personal es familiar, situación que dificulta los requisitos de cumplimiento de la gestión y controles internos. Los roles y funciones de los y las trabajadoras, en muchos ámbitos funcionan en relación a lealtades familiares o comunitarias, que traspasan la relación laboral y se accionan dispositivos culturales de género en contextos familiares lo cual dificulta las relaciones de autoridad que se basen en conceptos democráticos de organizaciones sociales funcionales, en el caso de los comités; o de unidades económicas de generación de excedentes, en el caso de las cooperativas.

**Desarrollo Tecnológico:** Este punto se supedita a las mejoras de la producción de agua potable, al mejoramiento de infraestructura (en las oficinas) y en algunos casos tecnologías a través de la instalación de computadores y software. La dificultad observada, es que el personal (ya sea

directivo o asalariado), en la mayoría de los casos no está preparado para su uso eficiente, evidenciando la subutilización de los recursos tecnológicos y del conocimiento asociado, de los que disponen, lo que limita su conectividad, especialmente en las situaciones donde existe distancia generacional entre el personal y la directiva. Así también, se ha constatado que la distancia generacional con el conocimiento aplicado en el uso de ordenadores, desvincula a las directivas de los Sistemas de APR a estas herramientas de gestión, quedando fuera de los vínculos actuales que se establecen. Así también la aplicación de sistemas de innovación en el tratamiento del agua y su gestión, son muy difíciles de implementar, manteniendo patrones tradicionales de funcionamiento tanto en mujeres como hombres.

Por otro lado, en el personal administrativo, se evidencia la escasa habilitación laboral del personal, que se traduce en actitudes y aptitudes deficientes frente al trabajo, redundando en dificultades en la atención de público, cumplimiento de los horarios laborales, cumplimiento de tareas específicas como traspaso de información, traducido en barreras de participación para sus propios dirigentes, especialmente porque esta situación se ve profundizada en los casos donde las directivas están conformadas por mujeres o donde la presidenta es mujer.

## **VIII- CONCLUSIONES.**

A partir de la información levantada durante este estudio, es posible entregar algunas conclusiones. La Encuesta de Caracterización, así como la aplicación de las técnicas cualitativas de investigación social ejecutadas, han permitido contar con un cúmulo de información que facilita establecer líneas dirigidas a develar el fenómeno de las relaciones entre hombres y mujeres en el contexto de las Organizaciones de Agua Potable Rural.

### **8.1. Caracterización de la Participación de Mujeres en las Organizaciones de APR.**

En síntesis, los datos levantados en el estudio, configuran un panorama general sobre aspectos relevantes en el funcionamiento de los Comités y las Cooperativas de Agua Potable Rural y

cómo estos se articulan con creencias de género, que pueden facilitar o dificultar la participación de las mujeres en estas organizaciones.

La gran mayoría de las personas encuestadas se sitúan entre los rangos de edad que fluctúan entre los 41 y 65 años de edad. Cabe destacar que las personas que se localizan entre los rangos de 26 y 40 años, es decir, quienes podrían catalogarse como jóvenes o adultos jóvenes, sólo concentran 40 personas, teniendo en cuenta la información de la Encuesta de caracterización. Este hecho es corroborado por el estudio de caso realizado en el Comité de APR La Esmeralda y Cooperativa de APR Aguas Buenas, donde los dirigentes bordean los 40 y 65 años, con un menor rango, aunque leve, en el caso de las mujeres.

Siguiendo la información que entrega la Encuesta de Caracterización, se observa que en los hombres, la trayectoria dirigencial en los Comités y Cooperativas, está muy marcada por los años que se viven en la localidad. Si a esto se añade la información que entrega la edad de quienes ejercen cargos, entre 41 y 65 años, se configura un escenario donde los patrones laborales están muy marcados por criterios tradicionales de “gestión”, es decir, mayor antigüedad en la comunidad y edades avanzadas, resistiendo el ingreso de personas más jóvenes y de personas externas a las comunidades.

La relación años de residencia/cargos ocupados, constituye un dato significativo para comprender quienes integran las directivas y puestos de trabajo en Comités y Cooperativas. Las lógicas “tradicionales”, de edad y antigüedad en la comunidad que determina en gran proporción la posibilidad de ejercer algún cargo, entrega luces sobre cuáles son los atributos que las personas valoran, más allá de los discursos explícitos.

A su vez, los niveles de educación demuestran en quienes participaron de la encuesta niveles muy similares. En consecuencia, no sería un factor crítico para explicar baja presencia de mujeres en niveles dirigenciales y operativos. Complementando estos datos, las técnicas cualitativas, permiten identificar que quienes ejercen cargos de dirigencia, poseen algún grado de formación previa, que les facilita de algún modo su desempeño. Esta formación previa, posee dos vertientes principales: estudios formales (técnicos, secretariados, etc.), o a través de experiencia en organizaciones sociales (juntas de vecinos, etc.) o en el terreno laboral en otras empresas. Asimismo, hay quienes señalan capacitaciones entregadas por organismos gubernamentales, como fuente de conocimientos que les han ayudado a desarrollar sus funciones.

Por otra parte, las personas que poseen menos años de edad que los rangos señalados anteriormente (40 a 65 años y más), corresponden a personas que desarrollan cargos de índole técnica en los Sistemas de APR (operadores/as, gerentes/as, secretarios/as). En este campo, se observa mayor flexibilidad etárea. Este hecho puede responder a la necesidad de incorporar nuevas habilidades, ausentes en alta proporción de personas de mayor edad, respecto al uso de tecnologías, software, y conocimientos específicos en la gestión y saneamiento del agua.

## **8.2. Participación de las Mujeres en las Organizaciones de APR**

De acuerdo a la Encuesta de Caracterización, la distribución de los cargos, según hombres y mujeres, expresan algunas particularidades para cada sexo. En el caso de los hombres se concentran en mayor medida (44%) en el cargo de presidente y una menor participación en el cargo de secretario en segundo lugar de representatividad (17%), mientras las mujeres manifiestan una mayor dispersión, siendo los más representativos los de presidenta (29%) y secretaria (27%). Este último cargo es consistente con la información que define el ámbito “administrativo” de mujeres.

Al respecto, se podría inferir además, que la preeminente ocupación de cargos de presidente en los hombres, se asocia a detentar los puestos de mayor estatus en la organización. Teniendo en cuenta la relación “patronal” que da en algunos Comités y Cooperativas, donde las secretarías y secretarios responden directamente al presidente y no al resto del directorio. En esta misma línea, la información cualitativa da cuenta en variadas oportunidades, de presidencias ejercidas por hombres que toman decisiones sin consultar al resto del directorio.

Además, esta información se puede cruzar con las motivaciones que esgrimen hombres y mujeres como características importantes para ser dirigente/a. En el caso de los hombres, representar un líder para la comunidad es una de las más importantes, mucho mayor que lo que expresan las mujeres. La presidencia en este sentido, daría la visibilidad pública necesaria para ser reconocido como tal.

### **8.3. División del Trabajo, según Género en las Organizaciones de APR**

De la revisión de las dinámicas relacionales que se despliegan en las Organizaciones de Agua Potable Rural, se puede concluir la existencia de dos ámbitos muy marcados con valores masculinos y femeninos: el Operativo, vinculado al conocimiento técnico y especializado en la gestión y saneamiento del agua como zona masculina. Y el administrativo, identificado como zona de “mujeres” y menos valorado que el primero.

El bajo número en general, de mujeres operadoras, existente en los Sistemas de APR, podría señalar un espacio de más difícil acceso para las mujeres producto de los conocimientos técnicos especializados y las labores que implican uso de fuerza física en este cargo. A su vez, la información que sale a relucir en el trabajo etnográfico, indica que es este espacio, el “de lo técnico”, es el que constituye el área de mayor dificultad para que las mujeres sean legitimadas como dirigentas y como personas capaces de efectuar estas labores. En esta línea el trabajo físico, es uno de los argumentos que recurrentemente se utiliza, para justificar la baja presencia de mujeres.

### **8.4 Motivaciones y Razones para ser Dirigentas**

Si bien se detecta en hombres y mujeres, con ciertos matices en algunas áreas, un discurso “políticamente correcto” respecto de la participación y aporte percibido de las mujeres a los

Sistemas de Agua Potable Rural, algunos datos permiten visualizar nudos críticos. Información que, contrastada con aquella que se derivó de los primeros acercamientos en terreno y telefónicas, en muchas ocasiones no confirman este discurso “igualitario” en la práctica.

En efecto, los resultados de la Encuesta avalan un discurso “igualitarista”, donde se atribuye la participación de las mujeres a razones de ayuda y compromiso con la comunidad, etc. Lo que es confirmado por las propias mujeres, e incluso por la información etnográfica. Las mujeres, en su gran mayoría, son consideradas buenas dirigentas y cuando ejercen cargos operativos y administrativos su evaluación es positiva. Evaluación que es ratificada en mayor proporción por los hombres.

Ello, pues se considera las mujeres son más empáticas, escuchan otras opiniones, se preocupan de las condiciones laborales de los trabajadores de las organizaciones, atienden de mejor forma a los usuarios, etc. No obstante, las razones expresadas pueden configurar una trampa en sí misma, como se pudo observar en el caso del Comité La Esmeralda: la orientación a la comunidad, se toma de parte de los hombres como un “voluntariado”, como algo que las “mujeres hacen naturalmente”, restando importancia a la capacidad de gestión que poseen y a los resultados positivos que esto pudiera conllevar. En otras palabras, la motivación central que declaran las mujeres para ejercer cargos - ayudar a la comunidad - y que le reconocen los propios hombres, puede invisibilizar el aporte que realizan, pues con estas creencias, sale del ámbito estrictamente laboral y se naturaliza desvalorizándolo.

## **8.5. Barreras Socioculturales**

Los hallazgos que deja de manifiesto esta etapa del estudio, indican que existe una visión mucho más sutil respecto de las barreras y discriminaciones que afectan a las mujeres en los diversos ámbitos laborales. Se ha instalado de manera transversal en los Sistemas de APR un discurso “igualitarista”, que evita referirse directamente hacia las mujeres de manera despectiva o abiertamente discriminatoria. Esta situación puede estar determinada por dos grandes motivos: uno que se relaciona a una verdadera valoración del aporte que realizan las mujeres en los Sistemas de APR, que puede haberse instalado a partir de la experiencia de quienes han tenido la oportunidad de observar (desde la situación de compañeros de trabajo, otros directivos, usuarios, etc.) en la práctica cómo se desempeñan las mujeres como dirigentas u operarias. La segunda, estaría más determinada por un comportamiento público de lo “políticamente correcto”, donde se reproduce un discurso adecuado y positivo, pero que todavía constituye barreras hacia el desempeño de las mujeres.

En este sentido, la definición operativa del trabajo en los APR como ámbito masculino, delimita las posibilidades de las mujeres: será un terreno donde encontrarán posiblemente mayores resistencias. El realce del trabajo comunitario, que tan bien desempeñarían las mujeres, igualmente posee el trasfondo cultural de subvalorar sus competencias como habilidades pertinentes para la gestión de los Sistemas de APR, pues se le podría otorgar connotaciones positivas, pero en desmedro de sus capacidades técnicas (“las mujeres se preocupan por lo demás, pues les es natural, pero no poseen las habilidades técnicas para desarrollar un trabajo más complejo”). De igual modo esta aptitud positiva, se convierte en negativa cuando deben

desarrollar trabajos donde deben ser “duras”, como el cobro de las tarifas o el corte de suministro en casos de no pago. En estas ocasiones, se estima que la orientación hacia la comunidad no es buena, pues “empatizan demasiado”. Cabe destacar, que en los casos de percepciones negativas hacia el desempeño de las mujeres, estas provienen de las propias mujeres, lo que indica que la solidaridad entre pares para las mujeres es todavía dificultoso, más en ambientes donde deben validarse el doble o el triple que los hombres, lo que puede traducirse en rivalidades respecto a quien cumple de mejor manera las expectativas, que además, son determinadas por ambientes y valores masculinos.

Finalmente, se debe considerar que, si bien se observan avances en la legitimación laboral de las mujeres, queda aún por avanzar en temas de autoestima, de seguridad a la hora de tomar decisiones y enfrentar desafíos laborales con la confianza necesaria. La información etnográfica expresa varias situaciones donde son las propias mujeres, las que poseen dificultades para autovalidarse.

## **IX- PROPUESTAS**

El presente capítulo se desarrolló en base al análisis de los datos recogidos en los grupos focales realizados en las ciudades de Santiago y Rancagua respectivamente, donde participaron once mujeres dirigentes pertenecientes a los Comités y Cooperativas de APR. Este último levantamiento de información se llevó a cabo con el fin de concluir el presente estudio de manera participativa y relevando la experiencia de las actrices culturales de los Comités y Cooperativas de APR. De este modo, a partir de los principales hallazgos del estudio realizado, se efectuaron estos grupos focales con el propósito de generar propuestas emanadas de las opiniones, experiencias y conocimientos de las protagonistas de esta investigación: las mujeres dirigentes de las organizaciones de Agua Potable Rural.

Los datos que se presentan a continuación se han sistematizado en distintas categorías de propuestas. El proceso metodológico de grupo focal, se llevó a cabo a partir de mostrar los resultados de la investigación a las Dirigentas de los Sistemas de APR y contrastar su propia experiencia con los resultados encontrados, y es a partir de su propia experiencia que surgen propuestas de solución a las diferentes problemáticas detectadas en términos de inequidades, barreras y brechas de género. El grupo Focal estuvo a cargo de una moderadora y un observador, quienes han conformado el equipo permanente de esta investigación. Ambos grupos focales, si bien son similares existen propuestas distintas que complementan las percepciones de las mujeres en su quehacer político y comunitario.

### **9.1. Sistematización Grupo Focal Región Del Libertador Bernardo O´Higgins**

**Participantes grupo focal:** 04 dirigentes de Sistemas de APR.

El grupo focal se desarrolló el día siete de Septiembre en las dependencias de la Dirección de Obras Hidráulicas (DOH) del Ministerio de Obras Públicas, en la ciudad de Rancagua. En el encuentro participaron cuatro dirigentes representantes de Comités y Cooperativas de APR. El objetivo del grupo focal consideró realizar propuestas en base a los resultados presentados en el estudio, por ello es que el encuentro con mujeres dirigentes hace hincapié en originar propuestas desde las mismas mujeres para presentar estrategias de intervención a futuro, como una forma de potenciar su participación y liderazgos en el trabajo de los sistemas de APR.

El grado de aceptación de los resultados del estudio, por parte de las dirigentes, se debió principalmente a constatar situaciones muy similares vividas en su propia trayectoria dirigencial. Es así que su experiencia en las directivas, aparece como una constante validación, frente a los hombres, de las capacidades de las mujeres para asumir sus respectivos cargos. Se expone el caso de una participante donde se manifiesta una actitud de rechazo por parte de los hombres dirigentes al momento de postularse como líder social del APR, siendo acusada falsamente de falsificar firmas para conseguir el cargo. Las mujeres se reconocen más organizadas de acuerdo a su rol, en relación a los hombres señalando que ellos generalmente establecen un rol en que “actúan y no piensan”.

### **Categorías Conceptuales y Propuestas**

**Autoestima:** Se reconoce en el grupo una preocupación por la baja autoestima y poca valoración de las mujeres. Por lo que se propone un taller de autoestima y liderazgo. Además se enfatiza en educar a las personas en el ejercicio de participación en las organizaciones comunitarias, se señala: *“Enseñar a la gente que tiene el mismo derecho de elegir y ser elegido para un puesto [dirigencial]”*. También se reconoce la existencia de las redes de apoyo, pero que no se hacen uso de estas. Se propone realizar cursos de liderazgos para dirigentes.

Se observa que hay desconocimiento de las leyes pertinentes para sus trabajos, debido a que existe dificultad en comprender la ley, debido a la necesidad de manejar un lenguaje técnico para comprender las leyes. A su vez, también desconocen ciertos beneficios que entrega el Estado por su calidad de dirigentes/es. Por ejemplo, en su calidad de dirigentes tienen el beneficio del carnet de gratuidad en salud que entrega la red pública de salud FONASA y otras compensaciones a las que pueden acceder con el manejo de la norma. Explican las dirigentes, que estas posibilidades de identificar el manejo de la ley como una herramienta que permite posibilidades de acción, la fueron aprendiendo sólo en el ejercicio del cargo y luego de mucho experimentar y que este recorrido se puede hacer de manera más eficiente, a partir de capacitaciones que se orienten específicamente a sus necesidades.

**Recambio Generacional de Liderazgos (inclusión de jóvenes):** Se reconoce falta de mayor información y capacitaciones. Los cursos que han realizado son gracias a instituciones como Fundación para el Desarrollo y Promoción de la Mujer (PRODEMU) o el Servicio Nacional de La Mujer (SERNAM), pero se considera que la extensión de tiempo de dichos cursos son muy breves; por lo tanto, consideran que debiesen existir capacitaciones para que nuevos dirigentes de otras generaciones se interesen en ingresar a los Sistemas de APR. Perciben que la ausencia de líderes jóvenes en los Sistemas de APR, se debe a la falta de estímulos para

desarrollar motivaciones en las generaciones más jóvenes de las comunidades. Como propuesta a esta problemática, se menciona la consideración de identificar liderazgos jóvenes en la comunidad y optar para que puedan ser iniciados en el conocimiento dirigenal a partir del ejercicio motivacional realizado por las mismas directivas.

Se señala la dificultad existente en la temporalidad para realizar encuentros y actividades con los Sistemas de APR, esto debido a las temporadas de producción en el medio rural por lo que se propone considerar la estacionalidad de la producción agrícola para realizar las capacitaciones. Por lo que la capacitación tiene que ser en base a los tiempos locales de producción.

**Ámbito Legal Estatal y Comunitario:** Como barrera de participación para las mujeres de la comunidad local, se evidencia la condición de ser propietario del terreno, para optar a ser socio de los Sistemas de APR. Algunos estatutos de Comités y Cooperativas lo prohíben por lo que se considera sacar el requisito y validarlo a través de ser socio sin ser propietario del terreno. Desde la perspectiva de las dirigentas, este requisito, lo ven como una barrera de participación no tan solo para las mujeres, sino que también para los y las jóvenes que no son propietarios, y que quieren ser parte de la organización y cumplir un rol comunitario dirigenal. A partir de este análisis, también se desprende la necesidad de realizar capacitaciones en aspectos de contabilidad y secretariado, y deriva en la sugerencia de levantar un perfil de cargos al interior de los APR dirigidos a personal técnico administrativo y directivo, porque explican que ellas como dirigentas requieren saber qué debe realizar cada función en el APR y qué debe ser exigible, para poder identificar a los posibles relevos de líderes o dirigentes en la comunidad local.

**Decisiones (transparencia, información, democracia en la organización):** Como características de liderazgo se reconoce a la persona que sea honesta, que posea credibilidad al interior de la comunidad, aplique capacidad de escucha, capacidad de resolución de conflictos, como también el lograr hacer y gestionar redes con distintas instituciones. Por lo mismo se propone realizar capacitaciones en el ámbito de resolución de conflictos, manejo de equipo y gestión de redes.

**Capacitaciones Técnicas y de Liderazgo:** Se reconoce que todas las capacitaciones a las que han asistido han sido externas a las instituciones relacionadas con los Sistemas de APR, por lo que no se identifica a la DOH en las jornadas de capacitación. Se considera a las empresas sanitarias como una institución que logra mayor visibilidad como institución en las capacitaciones, pero a su vez son las que fiscalizan y sancionan, pero no ofrecen soluciones en cada Sistema de APR. Se percibe que más que aportar en las asesorías, entorpecen el trabajo de las organizaciones de APR. También explican los problemas con la normativa institucional del Estado y como la ausencia de coordinación se expone como ejemplo la exigencia de los baños en las oficinas de los APR sin considerar que se pueden contaminar las napas subterráneas destinadas al consumo de agua potable. Se propone por lo tanto que la Dirección de Obras Hidráulicas asuma un rol protagónico en torno a los procesos de capacitaciones y transferencia de habilidades en los Sistemas de APR.



**Validación de la Dirigencia Femenina:** Como forma de validar la dirigencia femenina, se propone realizar campañas a nivel local para visibilizar los logros de la organización de APR en la comunidad. Junto con ello, se plantea realizar capacitaciones en relación al requerimiento de las funciones, por lo que es necesario efectuar una descripción de funciones y perfiles de cargo para los Sistemas de APR. También se propone generar diálogos participativos entre dirigentes/as, enfocado al aprendizaje entre pares.

## **9.2. Sistematización Grupo Focal Región Metropolitana**

**Participantes grupo focal:** 07 dirigentas APR Región Metropolitana

El grupo focal se desarrolló el día jueves ocho de Septiembre, en las dependencias de la Dirección de Obras Hidráulicas (DOH) del Ministerio de Obras Públicas, en la ciudad de Santiago. En el encuentro participaron siete dirigentas representantes de distintos Comités y Cooperativas de APR, provenientes de las comunas de Til Til, Padre Hurtado, Melipilla y Curacaví. En cuanto al rigor metodológico, es necesario señalar que, si bien la invitación a la jornada de discusión fue emitida exclusivamente para dirigentas de estos sistemas de APR en su calidad de ciudadanas (y no como representantes de sus comités o cooperativas) para conocer a partir de su experiencia de mujeres dirigentas, la posibilidad de buscar soluciones a las berreras e inequidades que deben enfrentar en el ejercicio de su rol; al encuentro llegaron dos hombres dirigentes, los cuales estimaban que era necesaria su participación en la mesa de trabajo. Esta situación implicó una complejidad no menor en términos metodológicos, ya que está comprobado que en situaciones donde las mujeres deben hablar desde su intimidad circunstancias que afectan a las propias mujeres, no se logra profundidad o acercamiento íntimo al problema, si es que hay otras personas que cohiban sus ideas. Las mujeres seleccionadas, fueron elegidas a partir de constatar que en sus trayectorias dirigenciales, deben o debieron sortear múltiples inequidades o barreras de género, y en consecuencia una de las participantes manifestó que la presencia de ellos implicaba una barrera para hablar en confianza de sus historias personales, y aun así los dirigentes permanecieron presentes.

En este contexto, se decidió seguir con el Focus Group, explicando a los hombres asistentes, que esta fase final de la investigación, consideraba elaborar propuestas desde las percepciones de mundo dirigenal de mujeres, y que por estas razones su colaboración solo se escindiría a la calidad de asistentes-oyentes, no pudiendo emitir opiniones durante el espacio de conversación a nivel de grupo. Afortunadamente estas recomendaciones fueron acogidas en buena forma por los dirigentes, no alterando la planificación metodológica diseñada para esta fase de la investigación. De todos modos, cabe destacar que el ideal metodológico, era contar sólo con mujeres para evitar que la presencia de dirigentes hombres inhibiera el discurso de las mujeres participantes.

### **Categorías Conceptuales y Propuestas**

**Autoestima:** Se identifica que algunas de las mujeres participantes presentan en sus comunidades estigmatización social por ser dirigentes, debido a su poca experiencia en algunos casos, lo que propicia una suerte de sesgo y desconfianza en torno al liderazgo femenino. En relación a estas experiencias las participantes reflexionan sobre la importancia de transferir habilidades emocionales en la comunidad, de manera de generar un aprendizaje en torno a empatía y paciencia, ya que el ejercicio de líder es una forma de permitir a las mujeres integrarse a la comunidad e interactuar con el mundo social, saliendo del mundo doméstico, logrando así intercambiar ideas y experiencias entre pares. Se plantea que, al estar las mujeres tradicionalmente relegadas al mundo privado, en algunos casos son criticadas por su capacidad de gestión, siendo importante relevar el intercambio de experiencias y propiciar espacios de socialización con otras mujeres líderes para fortalecer el tejido social en su quehacer comunitario.

**Recambio Generacional de Liderazgos (inclusión de jóvenes):** Se plantea la necesidad de capacitar a los nuevos directivos mediante dinámicas y *coaching* de liderazgos. Se toma en cuenta la posibilidad de incluir escolares de las comunidades de sus organizaciones, ya que se podría instalar un proceso complementario de preparación de futuros dirigentes/as a partir de la transferencia de habilidades, por ejemplo: que los adolescentes saben de computación y los adultos habilidades de liderazgo comunitario. Al promover un recambio generacional en el ámbito directivo, los jóvenes podrían incorporar con dinamismo el aprendizaje de este nuevo rol en la comunidad. Para motivar la inclusión de jóvenes en los sistemas de APR, se propone realizar una presentación de futuros candidatos a dirigentes/as en los espacios de asamblea, al socializar al posible dirigente - dirigente la comunidad contaría con información previa para luego deliberar su inclusión, desde en un proceso de elección democrática y de participación ciudadana.

**Ámbito Legal Estatal y Comunitario:** Identifican múltiples barreras de participación social en las distintas comunidades y estructuras organizacionales de los sistemas de APR, una de ellas radica en el desconocimiento de la ley 19.400 y 20.500. En ese sentido se propone conocer más a fondo la ley y que idealmente esta herramienta se ajuste a las necesidades que presentan los Sistemas de APR. El ajuste debe estar representado en los estatutos de las organizaciones, según las necesidades que se manifiesten en cada realidad de las comunidades.

**Cargos Dirigeniales:** Respecto de este tema se estima que existen problemas de sostenibilidad de los Sistemas de APR, por el agotamiento y dificultades para asumir liderazgos locales, esto debido a que no hay personas que tengan condiciones legales como ser propietario de terreno, barreras culturales para ser dirigentes, dándose con ello a futuro una fuerte crisis en la participación social comunitaria. Muchas personas desestiman el participar pues no existe generalmente una compensación económica para asumir estas responsabilidades. A su vez, en las distintas generaciones existen diferentes tipos de percepciones en torno al liderazgo, definiendo que las personas jóvenes establecen relaciones horizontales y las personas adultas suelen ser más jerárquicos en sus relaciones. Frente a la dificultad para acceder a personas interesadas en trabajar por la comunidad, en algunos

Comités se remunera el trabajo de líder, situación validada legalmente mediante los estatutos, es así como se brindan pequeñas compensaciones económicas desde criterios de reciprocidad. Sin embargo consideran pertinente y plausible cambiar las cláusulas que inhiben la asociación de no propietarios, de modo que exista un mayor número de personas que cumplan requisitos para postular a cargos dirigenciales.

**Participación Abierta:** Se plantea la posibilidad de establecer un tipo de “participación abierta” en los Sistemas de APR, la cual no debe residir únicamente en la inclusión tradicional de usuarios, sino que esta dinámica espera integrar a las personas más jóvenes de la comunidad que tengan cierta empatía y comprensión del trabajo comunitario. Una percepción que legitima esta propuesta de integración, es que los y las jóvenes al tener más años de estudio pueden hacer un aporte desde sus saberes al desarrollo de sus comunidades. Al considerar incluir nuevos miembros en los Comités y Cooperativas de APR, se señala que idealmente los estatutos deben regular mediante criterios éticos los intereses de las personas, especialmente en el ingreso de personas ajenas a la comunidad, como son los nuevos vecinos de las “parcelas de agrado”. Ya que se han presentado problemas cuando el recurso de uso doméstico es empleado para fines productivos.

En otro ámbito, se propone fortalecer la creación de alianzas estratégicas en el “vecindario”, especialmente con las empresas que se han integrado económicamente en los territorios, propiciando una relación de diálogo y amistad que considere la aplicación de criterios de responsabilidad social empresarial.

**Capacitaciones:** A partir de las opiniones presentadas por las dirigentas hemos identificado que las capacitaciones que brindan las instituciones público-privadas, deberían ajustarse a cada perfil comunitario, es decir, a las necesidades e identidades locales de los APR, tomando en consideración las cualidades y problemáticas manifiestas en cada Comité y Cooperativa, ya que las competencias en cada unidad organizacional son distintas. Se recomienda además fortalecer a las organizaciones en temas de: asociatividad, gestión y toma de decisiones, trabajo en redes, acceso y manejo de información pública-privada, desarrollo personal, elaboración de proyectos y liderazgo. Además, promover espacios de sensibilización, concientizaciones acerca del trabajo dirigencial y la importancia de mantener los Comités y Cooperativas de APR para administrar los recursos hídricos desde las comunidades locales y no desde el ámbito privado.

Las capacitaciones deben ser orientadas para toda la directiva y a su vez, se deben basar en las funciones que cumple cada dirigente o dirigente de manera de fortalecer integralmente el sistema a partir de las responsabilidades individuales, considerando esto se plantea que además el tiempo destinado a ello debe ser más amplio y no reducirse a horas, sino que deben tener un carácter formativo de capacitación, que dure a lo menos tres días. Por último se plantea la necesidad de establecer diálogos participativos e intercambios de experiencias con otras organizaciones territoriales, de manera de integrar este tipo de aprendizajes - saberes a las experiencias dirigenciales, traspasando de esta forma conocimientos en cuanto al capital social y empoderamiento interno respecto del ejercicio de liderazgo desde nuevas dimensiones territoriales e intergeneracionales.

**Temporalidad de las Capacitaciones Técnicas y de Liderazgo:** Dentro del espacio formativo se plantea la necesidad que las capacitaciones deben realizarse fuera del ciclo productivo rural, por ejemplo cuando se encuentran realizando trabajos de temporada. Es así como se propone realizar las capacitaciones aprovechando los tiempos menos activos para fortalecer el núcleo dirigencial femenino.

**Manuales:** En base a las tareas que más les cuesta cumplir como dirigentas es el ejercicio cotidiano de validar sus liderazgos como representantes legales de sus Comités y Cooperativas de APR, por lo tanto, plantean contar con un manual de liderazgo y un manual para asesorías legales, de manera de poseer un marco de referencia legal y una herramienta técnica para funcionar como dirigentas en sus comunidades, así como también contar con protocolos escritos de cómo abordar problemas con usuarios en el caso de cortes de agua, no pago de cuentas, problemas medioambientales, etc. De este modo de estandarizar respuestas y unificar criterios en organizaciones de APR.

**Equilibrio entre la Vida Familiar y Trabajo Comunitario:** Las participantes expresan categóricamente que la mujer en su experiencia dirigencial, por lo general no cuenta con el apoyo solidario de la familia, no asumiendo la importancia social de ser líder comunitario en torno al recurso hídrico. Estas situaciones son significadas mediante la culpa, ya que las dirigentas piensan que no han sensibilizado a su núcleo más próximo, sin ser validado su trabajo para toda la comunidad. En ese sentido se propone que se trabaje en torno a la conciliación del trabajo comunitario y la vida familiar, relevando y socializando la importancia del liderazgo femenino desde sus espacios domésticos, especialmente con los más jóvenes y niños, ya que ellos conciben estos roles desde la rentabilidad económica, no considerando el trabajo comunitario como una labor de gran importancia para el bien común y para el propio desarrollo de las mujeres dirigentas. Si el trabajo desde las propias familias se invisibiliza y subvalora cabe la preocupación de las mujeres por saber quién continuará responsabilizándose por el quehacer comunitario si desde los propias unidades domésticas se desvalora este rol.

**Decisiones (transparencia, información, democracia en la organización):** Existen problemáticas respecto de las decisiones emergentes que se toman con urgencia, estableciendo criterios de participación dependiendo de cada situación, se reconoce la supremacía de las leyes en torno a la toma de decisiones. Las decisiones deben ser acordes a lo que piensa la asamblea, por lo tanto no se deben sobreponer decisiones directivas por sobre la asamblea. Para la toma de decisiones se propone establecer un proceso de articulación de actores con instituciones de manera de tener un mejor acceso a la información, por ejemplo establecer redes de apoyo e información con servicios de salud para contar con información en este ámbito: normas sanitarias, infancia, aspectos legales, etc. Para una mejor orientación en la toma de decisiones, se propone un acompañamiento técnico de asesorías permanentes, de manera que no todas las responsabilidades de información recaigan en la directiva, puesto que esta muchas veces se ve sobrepasada en labores administrativas no pudiendo resolver todas las problemáticas de los sistemas de APR. Así también, esta asesoría clara y expresa respecto

de los criterios que priman en la toma de decisiones, les permitiría empoderarse frente a muchas situaciones en las que se ven presionadas por el resto de la directiva.

**Validación de la Dirigencia Femenina:** A nivel de cómo se percibe el liderazgo femenino, las mujeres en estos cargos mencionan que se manifiestan rasgos de envidia y egoísmo de parte de otras mujeres, siendo estos patrones definidos en el saber popular como “hablar mal de la dirigente”, lo cual se expresa en los espacios públicos de la comunidad. Estas situaciones de comentarios negativos se presentan como un problema social en la manifestación del discurso.

Si bien en las organizaciones de APR se señala abiertamente que no hay discriminación en las relaciones de liderazgo y el ser mujer. A partir de lo relatado por las dirigentas, la discriminación se practica desde comentarios malintencionados, los que entorpecen la comunicación e indisponen las relaciones humanas en el grupo social y en las organizaciones de APR. Por otra parte, es difícil validar el liderazgo de las mujeres desde la percepción de los hombres, ya que estos naturalizan las habilidades dirigenciales como un don innato (su orientación a “cuidar” a otros, a ser más empáticas, etc.), sin considerar que estas capacidades son aprendidas mediante procesos de socialización diferenciados y que tienen igual valor que las destrezas que demuestran los hombres.

Tomando en cuenta estos antecedentes la capacidad de liderazgo femenino se debe validar con las propias mujeres y la comunidad, en ese sentido a nivel comunitario se debe trabajar el valor de la autoestima tanto de dirigentas como usuarias y futuras usuarias, propiciando un ejercicio de solidaridad entre pares, lo cual ayudaría a influir en la habilidad y seguridad personal para incidir en el ejercicio de toma de decisiones. Se propone trabajar en torno al liderazgo integrador para mejorar la autoestima y potenciar el conocimiento y solidaridad entre pares, mediante talleres de desarrollo personal en las comunidades.

### **9.3. Conclusión de Resultados a partir de las Propuestas de Dirigentas**

A partir de los resultados que arrojó la investigación: “Participación y género en los comités y cooperativas de agua potable rural”, encargada por la Dirección de Obras Hidráulicas (DOH) del Ministerio de Obras Públicas. Se trabajó en la difusión de los resultados en dos espacios de grupos focales, dirigidos con el objetivo de recoger propuestas en torno a participación y género, desde distintas percepciones de mujeres dirigentas rurales de las Regiones Metropolitana y Libertador Bernardo O’Higgins. Desde la sistematización de los datos recolectados en las experiencias, se logró determinar una serie de propuestas:

- Visibilizar a la DOH, como institución que resguarda los recursos hídricos de los sistemas APR.
- Generar diálogo participativo en torno al aprendizaje e intercambio de experiencias entre hombres y mujeres dirigentes de distintos Comités y Cooperativas de APR.

- Levantar un perfil o descripción de cargo en los Sistemas de APR en sus labores dirigenciales, técnicas y administrativas, y promover su uso como herramienta de gestión dirigencial.
- Promover una concientización en las comunidades de recambio generacional.
- Generar empoderamiento interno de las mujeres más allá de incidir en procesos de mejora de su autoestima.
- Fortalecer la permanencia de los Sistemas de APR, resaltando su carácter estratégico en la gestión y administración del agua a nivel comunitario.

A modo de conclusión de este proceso de investigación social, se estima considerar en la propuesta técnica algunos temas relevantes en torno a la equidad de género y relaciones organizacionales e institucionales, de manera de promover y garantizar un desarrollo comunitario endógeno y sostenible en Sistemas de APR en los distintos territorios. A partir de esto, se estima conveniente dar protagonismo a las mujeres en sus labores dirigenciales y de desarrollo comunitario como también posicionamiento de la DOH en participación ciudadana y capacitaciones múltiples: habilidades dirigenciales, liderazgos, fortalecimiento técnico, diseño de proyectos, conocimiento y manejo de la ley como herramienta de empoderamiento en la toma de decisiones.

Esta alianza estratégica entre sociedad civil y Estado, se estima en que incidiría en que el recurso hídrico y su gestión se fortalezca en el nivel local mediante los Comités y Cooperativas, incorporando prácticas y herramientas modernas de gestión. Todo ello, con el fin de profundizar los principios democráticos en sus dinámicas internas y contribuir al desarrollo humano de hombres y mujeres por medio de un elemento de gran valor estratégico como es el agua. En este contexto, el aporte de las mujeres puede constituir una gran fortaleza y un capital para generar cambios positivos en los Sistemas de APR y mejoramientos en la gestión del agua.