

Programa de Acompañamiento
de Organizaciones de Usuarios



Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género

INFORME FINAL





ÍNDICE DE CONTENIDOS

Introducción.....	3
Capítulo I: Comprendiendo la gestión del agua desde una perspectiva de género.....	6
1.1 Participación de las mujeres en la gestión del agua en Chile.....	6
1.2 Cambio climático y enfoque de género	8
Capítulo II: Co-construcción del Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género.....	10
2.1 ¿Qué es la co-construcción?.....	10
2.2 Descripción de las reuniones de trabajo.....	11
Capítulo III: Contenidos y preparación del Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género.....	20
3.1 Día 1: Perspectiva de género en la gestión del agua.....	22
3.2 Día 2: Profundizando en la gestión de las Organizaciones de Usuarios	32
3.3 Día 3: Resolución de conflictos y establecimiento de alianzas	40
Capítulo IV: Evaluación y aprendizajes	50
Glosario y Normativa atingente	53
Referencias.....	59



Equipos responsables:

Dirección General de Aguas (DGA)

- **Director General de Aguas:** Rodrigo Sanhueza Bravo
- **Jefe Departamento de Organizaciones de Usuarios (DOU):** Nicolás Ureta Parraguez
- **Jefe de Unidad de Promoción y Organización (DOU):** Gustavo Abrigo Cornejo
- **Jefa de Unidad de Supervigilancia (DOU):** Pamela Garay de la Fuente
- **Analistas del Departamento de Organizaciones de Usuarios (DOU):** Ignacia Guerrero Pontigo, Anisú Gómez Buzeta, Daniela Duhart Vera y Giselle Redondo Silva

Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia CR2

Línea "Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género"

- **Directora académica:** Anahí Urquiza Gómez
- **Equipo de gestión:** Macarena Salinas Camus, Tamara Oyarzún Ruiz, María Ignacia Silva Tobar y Bárbara Morales Aguirre
- **Equipo asesor:** Ana María Ugarte Caviedes, Laura Ramajo Gallardo, Rodolfo Sapiains Arrué, Noelia Carrasco Henríquez y Antoine Maillet
- **Equipo de comunicaciones y edición:**
 - **Diseñadora:** María Giselle Ogaz Norambuena
 - **Divulgador científico:** José Barraza Molina
- **Profesionales invitadas:** Rocío Osses Ubilla y Patricia Retamal Garrido

Laboratorio de Análisis Territorial (LAT)

Dirección y coordinación del Convenio "Programa de acompañamiento de Organizaciones de Usuarios de Agua"

- **Director del proyecto:** Rodrigo Fuster Gómez
- **Coordinadora general:** Ana Karina Palacios Quezada

Mandante:



Ejecutado en colaboración con:



(CR)² Center for Climate
and Resilience Research
www.CR2.cl





INTRODUCCIÓN

Las mujeres enfrentan barreras estructurales que limitan su **participación** y representación en distintos espacios públicos, situación que también se ve reflejada en la **gobernanza** y **gestión del agua**. Si bien, en diversos territorios las mujeres desempeñan un rol protagónico en la gestión doméstica y comunitaria del agua, con frecuencia sus conocimientos y experiencias no son considerados en los niveles más altos de toma de decisiones.

Una de las principales entidades que participa en la gestión del agua en Chile son las **Organizaciones de Usuarios (OU)**, encargadas, por un lado, de distribuir las aguas superficiales a nivel local, en ríos y canales, así como de administrar las obras comunes tendientes al aprovechamiento del agua por parte de sus integrantes. Por otro lado, se encargan de regular la explotación de aguas subterráneas a través de la medición y control de sus extracciones.

En las OU existen importantes brechas de participación femenina, pues la representación de los derechos de aprovechamiento de aguas y los **liderazgos** han estado, históricamente, en manos de hombres. Según una encuesta realizada a las OU registradas en la Dirección General de Aguas (DGA), se obtuvo que el cargo de presidente en los directorios es ocupado en un 73,2 % por hombres y solo un 8,2 % por mujeres¹ (DGA, 2019). Ante esto, es necesario incentivar la participación efectiva de las mujeres en las OU, generando instancias de aprendizaje que fortalezcan sus conocimientos en aspectos técnicos, legales y de gestión, y entregando herramientas que potencien sus habilidades de liderazgo.

Con este objetivo, la DGA y la Universidad de Chile, a través del Departamento de Organizaciones de Usuarios (DOU) y el Laboratorio de Análisis Territorial (LAT), respectivamente, desarrollaron el *Programa de Acompañamiento de Organizaciones de Usuarios*. En el marco de esta iniciativa, se llevaron a cabo diversas líneas de trabajo y una de ellas fue el *Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género*, elaborado y ejecutado entre la DGA y el Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia CR2, el que permitió integrar la perspectiva de **género** para enfrentar los desafíos en la gestión del agua en Chile ante los escenarios proyectados de **sequía** y **escasez** en un contexto de **cambio climático**.

El Curso de formación representó un hito en la integración del **enfoque de género** en el DOU, considerando su deber de asesorar técnica y legalmente a las OU, promoviendo y relevando su participación para una gestión eficiente y sustentable de los recursos hídricos, alineándose con una política de transversalización

¹ Información obtenida según la Encuesta Nacional de Organizaciones de Usuarios de Agua, aplicada por la Dirección General de Aguas el año 2016 a 3491 OU y respondida por 365. Los resultados arrojan que el cargo de Presidente de OU según sexo se distribuye de la siguiente forma: 73,2 % corresponde a hombres, 8,2 % a mujeres, y un 18,6 % sin información.

del enfoque de género dentro del marco estatal. El objetivo de esta iniciativa fue proporcionar a las directoras de las OU, herramientas teóricas y metodológicas relacionadas con la gestión y funcionamiento de dichas entidades, así como promover un espacio de encuentro, diálogo y colaboración que facilitara el intercambio de experiencias y conocimientos en torno a la gestión del agua desde una perspectiva de género. Para lo anterior, se congregó en octubre de 2023, en la Facultad de Ciencias Físicas y Matemáticas de la Universidad de Chile, a un grupo diverso de 26 mujeres representantes de Juntas de Vigilancia, Asociaciones de Canalistas y Comunidades de Aguas superficiales y subterráneas, provenientes de todo el territorio nacional, cuyas edades oscilan entre los 30 y 80 años.

El propósito de este informe es compartir los conocimientos esenciales y las lecciones aprendidas tanto en la preparación, como en la realización del Curso. Se espera que este pueda servir como punto de partida para el desarrollo de futuras iniciativas similares y así inspirar la construcción colectiva de espacios que fortalezcan los conocimientos, empoderen a más mujeres y generen encuentros propicios para conocer a otras líderes, fomentando el necesario trabajo colaborativo en la gestión y gobernanza del agua en los diversos territorios del país.

El informe se estructura en cuatro capítulos que recogen las principales experiencias de cada una de las etapas realizadas para llevar a cabo el Curso. El Capítulo 1, "Comprendiendo la gestión del agua desde una perspectiva de género", presenta los conocimientos fundamentales en la relación entre gestión del agua, enfoque de género, cambio climático y participación, como elementos que contextualizan los escenarios en que trabajan las OU. El Capítulo 2, "Co-construcción del Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género", describe el proceso de elaboración del programa de formación, realizado conjuntamente entre los equipos del DOU y CR2, integrando experiencias desde el servicio público y la academia. El Capítulo 3, "Descripción de las clases que conformaron el Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género", describe el programa del Curso, incluyendo los contenidos de clases y talleres. El Capítulo 4, "Evaluación y aprendizajes", presenta tanto la evaluación realizada por las directoras de las OU, como las recomendaciones elaboradas a partir de los aprendizajes obtenidos durante las distintas etapas del Curso.

Finalmente, se presenta un Glosario y Normativa atingente, donde se definen los términos destacados en **color azul** en el Informe, junto con otros términos adicionales y legislación de interés, cuyo propósito es proporcionar un entendimiento común de conceptos relevantes en la temática.





CAPÍTULO I:

Comprendiendo la gestión del agua desde una perspectiva de género





CAPÍTULO I: Comprendiendo la gestión del agua desde una perspectiva de género

La **seguridad hídrica** se define en la Ley Marco de Cambio Climático como la “posibilidad de acceso al agua en cantidad y calidad adecuadas, considerando las particularidades naturales de cada cuenca, para su sustento y aprovechamiento en el tiempo para consumo humano, la salud, subsistencia, desarrollo socioeconómico, conservación y preservación de los ecosistemas, promoviendo la resiliencia frente a amenazas asociadas a **sequías** y crecidas y la prevención de la contaminación” (Ley 21.455, 2022), siendo fundamental para el bienestar de las personas y alcanzar estándares de desarrollo sostenible y justo (Urquiza y Billi, 2020).

La reforma al **Código de Aguas** del 6 de abril de 2022 aborda el desafío de la seguridad hídrica mediante la implementación de los Planes Estratégicos de Recursos Hídricos en Cuencas (PERHC), que en su respectivo reglamento incorpora, específicamente en el artículo 33, el abordaje de género en el ciclo de desarrollo de los PERHC. Esto da cuenta de los avances de la integración del enfoque de género en las políticas hídricas actuales del país.

En este contexto, la seguridad hídrica desde un **enfoque de género**, debe comprenderse considerando la variedad de situaciones que puedan darse especialmente en mujeres y grupos vulnerables en cuanto a acceso, calidad, condiciones técnicas, entre otras, en los contextos urbanos y rurales, además de los impactos diferenciados que una situación de **escasez hídrica** pueda tener sobre las distintas poblaciones. Al reconocer esta complejidad se puede identificar la diversidad de desafíos, algunos más abordables que otros, así como las oportunidades y herramientas existentes para enfrentarlos y, de esta forma, lograr una gestión equitativa y sostenible del agua.

1.1 Participación de las mujeres en la gestión del agua en Chile

A escala internacional, las mujeres son las principales encargadas del suministro, gestión y conservación del agua en sus hogares y comunidades; sin embargo, tienden a estar subrepresentadas y, en muchos casos, excluidas de los procesos de **gobernanza** o toma de decisiones en torno al recurso hídrico (CEPAL, 2021).

Pese a que Chile ha experimentado progresos en la integración del enfoque de género en la gestión del agua, las desigualdades de **participación** persisten² (Global Water Partnership, 2021). Estas desigualdades se deben a diversas barreras estructurales, como la división sexual del trabajo; por ejemplo, en las OU las tareas de **liderazgo** y capacidad técnica son destinadas principalmente a los hombres, mientras que los cargos de

² Según la Global Water Partnership (2021), en la escala de género utilizada para evaluar el grado de transversalización del enfoque de género en el ámbito de recursos hídricos y cambio climático, en un rango del 1 al 100, Chile alcanza un puntaje del 56,3 %, calificado como “género sensible - buena”. Esto indica que la inclusión del género en los instrumentos de gestión evidencia avances tanto en la planificación como en la implementación de medidas relacionadas con el agua y el cambio climático.

apoyo, administrativos o que privilegian las habilidades sociales se destinan preferentemente a las mujeres. A esto se suma la incompatibilidad de tiempos para que las mujeres asuman otros roles o responsabilidades debido a que deben cumplir labores domésticas y de cuidado, de acuerdo con lo manifestado por distintas usuarias, entre ellas, una directora de junta de vigilancia que señala:



"La mujer hoy en día no deja de cumplir el rol de la casa, entonces, tiene dos roles: dueña de casa (comida, lavado, cuidado de niños) y el trabajo afuera. Ahora, el trabajo en las Organizaciones de Usuarios es un trabajo que va después de las horas de oficina. A veces tienen reuniones de tres, cuatro horas, es decir, agreguemos todas esas horas más. Es casi decirles a las mujeres 'aquí no van'". (Directora de Junta de Vigilancia en Salinas y Becker, 2022)

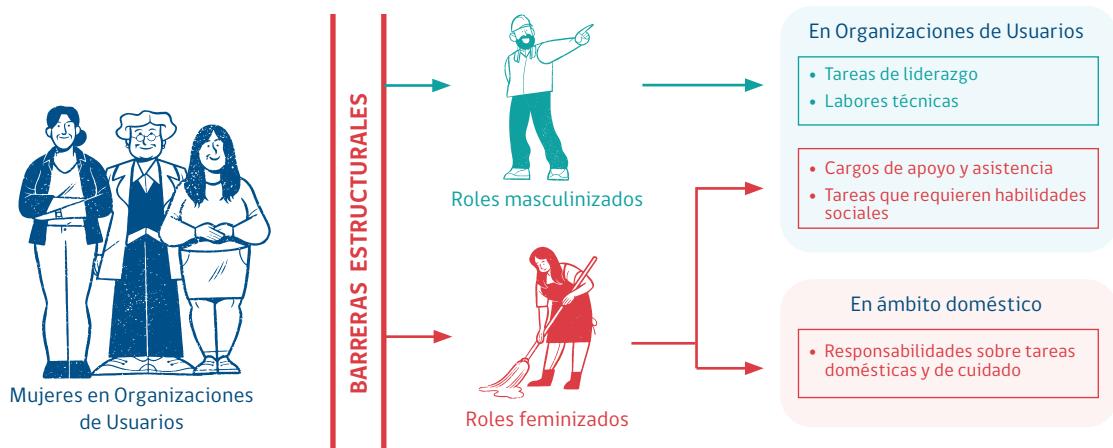


Figura 1: Esquema que grafica las barreras estructurales a las que se enfrentan las mujeres en las OU. Fuente: Elaboración propia.

Otra barrera que enfrentan las mujeres es la dificultad al acceso de bienes y recursos. Por ejemplo, en la tenencia de los derechos de aprovechamiento de aguas se ha estimado que las mujeres poseen el 16,9 %, mientras que un 40,8 % pertenece a hombres y un 42,2 % a personas jurídicas (Sexto Reporte del Estado del Medioambiente, 2021). Este dato cobra relevancia, ya que para formar parte de las OU se debe ser titular de estos derechos, lo que dificulta la capacidad de las mujeres de representarse a sí mismas en las instancias de toma de decisiones (Salinas y Becker, 2022). Este antecedente podría influir en la baja participación femenina en los directorios de OU, como se refleja en los porcentajes en el cargo de presidente, donde por cada nueve hombres hay una mujer ocupando dicho cargo (DGA, 2019).

Por otro lado, no basta con incrementar su presencia en las instancias de participación y deliberación, como en los directorios de las OU, sino que también es necesario promover su **participación efectiva** para que puedan incidir en la toma de decisiones. Esta dimensión fue abordada en el Curso con el propósito de impulsar el **empoderamiento** de las directoras mediante la facilitación de herramientas que fortalezcan sus conocimientos y generen habilidades, como también mediante instancias que favorezcan compartir las experiencias de gestión en sus respectivas organizaciones.

Debido a lo anterior, es crucial avanzar hacia una gestión integrada con enfoque de género que promueva la inclusión de las mujeres en espacios de decisión. Además, la participación efectiva de las mujeres en la toma de decisiones enriquece el proceso con una diversidad de conocimientos y experiencias que son esenciales para encontrar soluciones equitativas y sostenibles.

1.2 Cambio climático y enfoque de género

Las barreras antes mencionadas no pueden ser vistas de manera aislada y deben comprenderse como parte de un sistema mayor donde diferentes ámbitos socioambientales confluyen. Por ejemplo, existen fenómenos de carácter global, como el **cambio climático**, que profundizan las brechas e impactos sociales.

Considerando esta interrelación a gran escala es necesario incorporar el enfoque de género, dado que el cambio climático afecta en mayor medida a mujeres y niñas, las que presentan catorce veces más probabilidades de morir que los hombres ante desastres naturales (ONU Habitat, 2019). Esto se debe a que, en términos generales, las mujeres son más pobres y dependientes económicamente, tienen menos acceso a recursos económicos producto de los roles socialmente construidos, así como mayores dificultades para participar en la toma de decisiones y en el acceso al conocimiento (Oyarzún et al., 2022). Según la Organización Mundial de la Salud y UNICEF (OMS y UNICEF, 2023), en el 80 % de los hogares que sufren falta de agua, son las mujeres y niñas las encargadas de su recolección, lo que las expone a riesgos físicos por las largas distancias, carga o violencia.

Debido al papel de cuidadoras, muchas veces las mujeres tienen menos oportunidades de acceder a educación formal, trabajo remunerado, adquisición de bienes y configurar redes de colaboración; sumado a que, en escenarios de sequía, son las que se llevan el mayor peso del hogar al ser responsables de gestionar la subsistencia e higiene de sus familias. En el caso de América Latina, las mujeres pueden llegar a duplicar estas tareas en comparación con los hombres (CEPAL, 2021) y, en Chile, se ha reconocido que las mujeres destinan tres horas más que los hombres a las labores domésticas (Instituto Nacional de Estadísticas [INE], 2015).

Por lo anterior, cobra relevancia considerar los impactos del cambio climático sobre las mujeres desde una perspectiva interseccional, es decir, el cruce de desigualdades históricas que se potencian por diversos factores sociales y modos de vida, como lo son la etnicidad, la raza, el nivel de recursos económicos, el género, la pobreza, las relaciones de poder, el lugar donde se vive (ciudad o sectores rurales), entre otros, generando una vulnerabilidad diferenciada (CEDAW, 2010).

Cualquier esfuerzo por reducir y eliminar riesgos e impactos desiguales derivados del cambio climático (como medidas de **adaptación** y **mitigación**) con perspectiva de género, requiere comprender o considerar los aspectos descritos dadas las evidentes diferencias vinculadas a cuestiones de poder y de desigualdad social que se producen. Abordarlas de esta manera permite avanzar fluidamente hacia la disminución de la vulnerabilidad climática que afecta aún más a las mujeres.

Reconocer y fomentar su participación efectiva en todos los niveles de la gestión y **gobernanza del agua** no solo contribuye a avanzar en términos de equidad e inclusión, sino que también resulta fundamental para ofrecer soluciones colectivas y fortalecer la resiliencia del sistema frente a los riesgos derivados del cambio climático (profundización de eventos extremos, como sequías o inundaciones). Dada la naturaleza de los roles que desempeñan en la sociedad, las mujeres aportan conocimientos y métodos de trabajo valiosos para la toma de decisiones en la gestión hídrica, contribuyendo con esto al diálogo de saberes entre las experiencias locales, el conocimiento científico y el rol del Estado.



CAPÍTULO II: *co-construcción del Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género*





CAPÍTULO II:

Co-construcción del *Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género*

Con el propósito de co-construir el programa y contenidos del *Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género*, se realizó un trabajo conjunto entre el equipo de profesionales del Departamento de Organizaciones de Usuarios (DOU) de la Dirección General de Aguas (DGA), y los equipos de Formación y de Diálogo e Interdisciplina del Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia CR2 de la Universidad de Chile. Estos equipos trabajaron durante cuatro reuniones para co-construir un programa que permitiera entregar contenidos y herramientas prácticas que contribuyan al quehacer de las directoras, considerando el **enfoque de género** de manera transversal.

2.1 ¿Qué es la co-construcción?

La co-construcción es un proceso creativo, colaborativo y coordinado en el que diversos actores trabajan juntos para crear productos integrales (Jacoby y Ochs, 1995). Este enfoque se basa en la negociación continua a través de la comunicación, con el objetivo de minimizar las dinámicas de poder presentes en esta interacción.

Su relevancia radica en que permite que los equipos, en este caso DOU y CR2, diseñen y desarrollen conjuntamente el Curso. Esto propicia que ambas partes aporten sus conocimientos, experiencia y perspectivas para crear un programa integral que beneficie a las directoras de OU en términos de gestión del agua y enfoque de género.

Bajo este enfoque, el diseño del Curso se fundamentó en **tres principios de co-construcción**:

-  El primero corresponde al **trabajo progresivo**. En este sentido, se trabajó paso a paso para mejorar el programa del Curso, añadiendo información mediante la revisión constante del proceso realizado y la incorporación de cambios en base a los acuerdos tomados en cada reunión. Para lograr esto, por ejemplo, se proyectó el trabajo de co-construcción definiendo objetivos concretos para cada reunión.
-  El segundo principio consistió en fomentar un **diálogo abierto y activo** entre los equipos. Se hizo hincapié en identificar conceptos clave a abordar en el Curso, su relación, importancia y modalidad de transmisión, considerando aspectos de género y pertinencia al público objetivo.
-  El tercer principio se basó en la **reflexión constante**. La revisión de acuerdos y pasos anteriores facilitó la incorporación gradual de diversas perspectivas. A medida que se entregaban resultados parciales de cada reunión, se identificaron nuevas necesidades y se realizaron los ajustes necesarios para las siguientes etapas, por ejemplo, llevando a cabo revisiones de los resultados de las reuniones

anteriores, destinando tiempo en la planificación para la discusión y generando modificaciones en consecuencia.

La puesta en práctica de estos principios se manifestó en la planificación e implementación de las cuatro reuniones de trabajo que se describen a continuación.

2.2 Descripción de las reuniones de trabajo

En esta sección se proporcionan detalles sobre los objetivos establecidos, la metodología desarrollada en cada reunión de trabajo y los resultados obtenidos. El cómo se ordenaron las reuniones buscó asegurar el desarrollo coherente del proceso de co-construcción del programa, abordando desde la definición de objetivos hasta la implementación de metodologías del Curso, con un enfoque en la inclusión de la perspectiva de género y la adaptación a las necesidades generales identificadas en cada etapa.

En la **primera reunión** se estableció el perfil de las participantes y los objetivos del Curso, tanto generales como específicos. Los objetivos generales trazaron la dirección integral de la co-construcción mediante una declaración clara de las temáticas que se esperaba que las directoras abordaran en el Curso. Por otro lado, los objetivos específicos desglosaron el objetivo general en componentes más pequeños y alcanzables, representando hitos más precisos y medibles que debían lograrse para cumplir con el objetivo general.

El trabajo anterior sentó las bases para, en la **segunda reunión**, orientar la elección y diseño de contenidos relevantes y aplicables al perfil de las participantes y los objetivos del Curso, e identificar conceptos claves a abordar en las clases.

La **tercera reunión** se enfocó en la selección y organización de los contenidos del Curso siguiendo los lineamientos de la transversalización de género.

Finalmente, en la **cuarta reunión**, en conocimiento de la totalidad de la estructura y contenido del Curso, se definieron las metodologías en función de los conceptos clave identificados anteriormente.

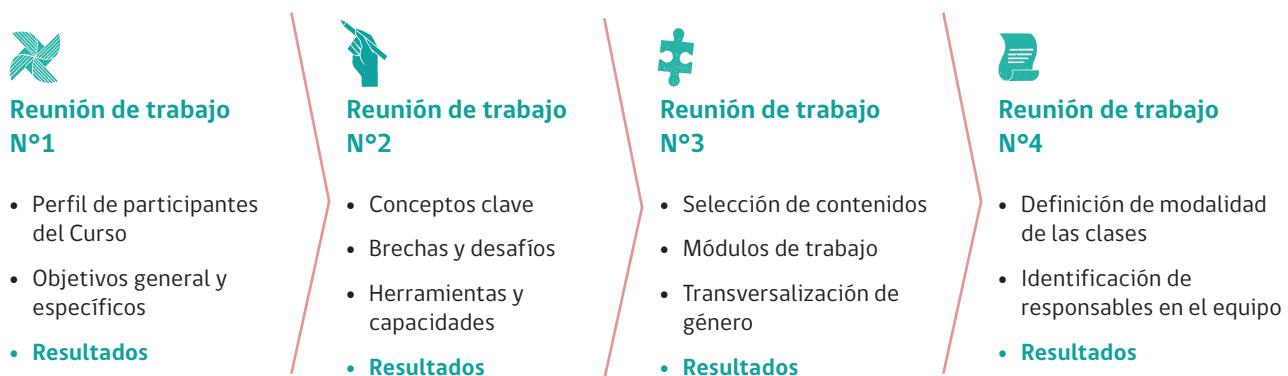


Figura 2: Resumen del proceso y de la metodología de las reuniones de trabajo. *Fuente: Elaboración propia*

Reunión de trabajo N° 1⁽¹⁾

❖ Objetivos de la reunión de trabajo N° 1

- ◆ Definir los objetivos de aprendizaje del Curso (general y específicos).
- ◆ Definir el perfil de las participantes objetivo del Curso.

❖ ¿Cómo damos cumplimiento a los objetivos de la reunión de trabajo N° 1?

a. Definición del objetivo general:

Para definir el objetivo general del Curso se abordó su formulación considerando los tres componentes básicos de su estructura de manera secuencial:

1. Seleccionar un **verbo de acción** (por ejemplo: gestionar, coordinar, planificar, entre otros).
2. Identificar los **contenidos clave** (por ejemplo: métodos de conservación y uso eficiente del agua en contextos urbanos, etc.).
3. Definir su **aplicabilidad** (por ejemplo: habilidades y herramientas necesarias para planificar, ejecutar y controlar proyectos exitosos en diversos entornos).

Cada integrante de la reunión elaboró el objetivo general incorporando los tres componentes básicos señalados. Luego, se realizó una ronda de presentaciones para exponer cada propuesta de manera individual y realizar consultas en caso de existir dudas. Posteriormente, se generó una discusión plenaria con todos los integrantes de la reunión para consensuar el objetivo general del Curso. En este proceso se sugiere contar con el apoyo de herramientas interactivas que permitan una discusión iterativa ⁽²⁾ y faciliten la visualización de consensos grupales.

b. Construcción del perfil de las participantes objetivo del Curso:

Se establecieron criterios de selección para definir el perfil del público objetivo del Curso, buscando llegar a la diversidad de mujeres que participan en las OU. Para ello, se trabajó con una lista inicial de criterios potencialmente relevantes para la selección de las participantes, abarcando aspectos como función en la OU respectiva, etnidad, contexto de **escasez hídrica**, entre otros. Utilizando una ficha grupal, se revisó, modificó y llegó a un acuerdo sobre los criterios definitivos de selección y de sus respectivas definiciones.

Este enfoque no solo facilitó la toma de decisiones, sino que también proporcionó transparencia al proceso y simplificó su gestión.

Es importante destacar que, en paralelo a este proceso, se recopilaron contactos de directoras y potenciales directoras de OU a través de las Direcciones Regionales de la DGA y experiencias previas de los equipos responsables del Curso. Esta base de datos reúne información como: nombre completo,



Consejo práctico (1):

Para planificar reuniones de trabajo de manera efectiva es importante definir una agenda detallada, asignar tiempo a cada tema y generar material de apoyo que ayuden a estructurar la reunión. De esta manera, se cuida el uso del tiempo y se asegura el cumplimiento de los objetivos trazados.



Consejo práctico (2):

Con el propósito de mejorar el ritmo y participación de las reuniones de trabajo, se sugiere la integración de plataformas interactivas (como Mentimeter, Forms de Google, Miró, entre otras) que permitan explorar las respuestas de manera ágil y visual. Esta incorporación puede potenciar la eficiencia y la participación en las discusiones.

tipo de OU, región, cargo en la OU, teléfono de contacto, entre otros detalles. Esto garantiza disponer de una base sólida para realizar la selección y obtener la lista de invitadas al Curso, en línea con los criterios acordados durante la reunión.

c. Definición de objetivos específicos:

Luego de establecer el objetivo general y elaborar los perfiles, se continuó con la definición de los objetivos específicos, entendiendo que estos representan logros concretos y medibles necesarios para alcanzar el objetivo general. Estos permiten orientar el contenido necesario de abordar en el Curso en las siguientes etapas. El mecanismo consistió en que cada integrante del equipo desarrollara hasta tres objetivos específicos de manera individual, seguido por una sesión grupal para consensuar dichas propuestas. Finalmente, se llevó a cabo una presentación plenaria con el propósito de construir la versión unificada de los objetivos específicos.

Resultados de la reunión de trabajo Nº 1

Definición de los objetivos de aprendizajes del Curso

Objetivo general:

Fortalecer las **competencias técnicas y transversales** de las directoras y potenciales directoras de Organizaciones de Usuarios (OU), con enfoque de género, para facilitar su **participación efectiva** y fomentar sus **liderazgos** al interior de estas organizaciones.

Objetivos específicos:

- 1) Capacitar a las participantes en aspectos técnicos, legales y de gestión relacionados con la operación y administración de las OU, con el objetivo de potenciar el desarrollo de sus conocimientos y habilidades en relación a sus funciones, atribuciones y responsabilidades dentro de la organización.
- 2) Fortalecer el ejercicio de un liderazgo equitativo y eficiente mediante el desarrollo de habilidades para el trabajo colaborativo, la negociación, la escucha activa, la resolución de conflictos y la toma de decisiones en el directorio de las OU.
- 3) Promover un espacio de encuentro, diálogo y colaboración que facilite el intercambio de experiencias y conocimientos en torno a la gestión integrada del agua.

Definición del perfil de las participantes objetivo del Curso

A continuación, se presenta la lista de criterios elaborados para seleccionar a las participantes del Curso:

1. Criterios de exclusión:

- 1.1. Participación en una OU.

2. Criterios de inclusión inmediata:

- 2.1. **Etnicidad:** se priorizó la participación de mujeres que pertenecieran a un pueblo indígena por encima de cualquier otra característica, en consideración de su baja representación en las OU.

3. Criterios con asignación de puntaje:

- 3.1. **Exposición a escenarios hídricos:** este grupo de criterios busca favorecer a aquellas candidatas cuyas organizaciones se encuentren en territorios expuestos a desafíos hídricos significativos, principalmente limitaciones al ejercicio del derecho y vulnerabilidad ante escenarios de escasez hídrica.

3.2. Equidad, representatividad y diversidad: : Edad, nivel de estudios, diversidad territorial, diversidad del cargo y complejidad de la OU. Estos criterios fueron evaluados una vez que los criterios de los puntos anteriores ya estuvieran aplicados.

Reunión de trabajo N° 2⁽³⁾

💡 Objetivos de la reunión de trabajo N° 2

- ◆ Identificar los contenidos que serán abordados en el Curso.
- ◆ Identificar conceptos clave que serán trabajados en el Curso e incorporarlos en un glosario.
- ◆ Identificar las brechas y desafíos que deben ser abordados en el Curso para que las participantes puedan avanzar hacia un liderazgo equitativo y enfocado en la gestión integrada de los recursos hídricos.
- ◆ Identificar las herramientas y capacidades necesarias de trabajar en el Curso para que las participantes puedan superar las brechas y desafíos identificados.

💡 ¿Cómo damos cumplimiento a los objetivos de la reunión de trabajo N° 2?

a. Definición de propuesta de contenidos:

En esta reunión se implementó una metodología que buscaba potenciar la participación y la toma de decisiones del equipo de trabajo. Para ello, se implementó un cuestionario individual para identificar los intereses del equipo respecto de los contenidos, brechas y capacidades a ser abordados en el Curso. El cuestionario abarcó aspectos técnicos, legales y de gestión de una OU, elementos señalados en los objetivos específicos del Curso.



b. Identificación de conceptos clave:

Se analizaron las respuestas y se estructuraron los contenidos, identificando los conceptos clave en cada categoría de los objetivos específicos, abarcando aspectos técnicos, legales, de gestión, capacidades y herramientas, y ordenando por tipo de contenido.

c. Definición de brechas y herramientas transversales:

Abordar la definición de brechas posibilitó establecer el punto de partida en relación con los conocimientos, habilidades y experiencias de las directoras, lo cual orientó la definición de los contenidos del Curso. Para trabajarla, se desarrollaron actividades participativas y creativas a nivel individual y grupal.



Consejo práctico (3):

Al planificar las reuniones de trabajo se aconseja utilizar la sistematización de reuniones anteriores como material de referencia durante las sesiones, facilitando así las discusiones y los acuerdos.

Resultados de la reunión de trabajo N° 2

Se identificaron 16 temas principales. Estos temas se organizaron en cuatro grupos distintos: 1. contenidos legales, 2. de gestión, 3. técnicos, y 4. capacidades y herramientas, como se muestra en la tabla a continuación:

Tabla N° 1:

Contenidos legales	Contenidos de gestión	Contenidos técnicos	Capacidades y herramientas
<ul style="list-style-type: none"> • Estructura de una OU • Roles y atribuciones • Procedimientos de asamblea • Funcionamiento del Código de Aguas 	<ul style="list-style-type: none"> • Funcionamiento de una OU • Gestión administrativa y financiera de una OU • Liderazgo con enfoque de género 	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos hídricos • Obras de captación y distribución de agua • Gestión de la escasez hídrica 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y análisis estratégico de los estatutos • Capacidad de liderazgo y organización • Habilidades de comunicación y estrategia • Comprensión financiera • Gestión de conflictos y establecimiento de alianzas • Conciencia y enfoque de género

Es fundamental destacar que la priorización de contenidos se llevó a cabo teniendo en cuenta los objetivos de aprendizaje del Curso así como su duración, que en este caso abarcó tres días (dos días de jornada completa y uno de media jornada). Esta consideración es esencial para garantizar el cumplimiento efectivo de los objetivos establecidos.

Reunión de trabajo N° 3

Objetivos de la reunión de trabajo N° 3

- ◆ Establecer bloques de trabajo que organicen los contenidos del Curso.
- ◆ Seleccionar, estructurar y ordenar de manera coherente los contenidos en unidades temáticas y subtemas.
- ◆ Integrar de manera transversal la perspectiva de género en todos los bloques del Curso.

¿Cómo damos cumplimiento a los objetivos de la reunión de trabajo N° 3?

a. Definición de bloques de trabajo:

Con el propósito de organizar los contenidos propuestos en las etapas anteriores y garantizar el logro de los objetivos del Curso, se definieron módulos o bloques de trabajo. Se generó una propuesta inicial que fue sometida a consulta con un cuestionario individual, para, luego, llevar a cabo una discusión grupal que permitiera acordar el número de módulos y sus respectivos títulos. Se esperaba que estos títulos reflejaran de manera precisa el contenido, utilizando parámetros como precisión, coherencia e inclusión de palabras clave. Además, se buscó asegurar que todos los tipos de contenidos estuvieran cubiertos (técnicos, legales y transversales).

b. Organización de contenidos y transversalización de género:

Se implementaron técnicas visuales (por ejemplo, el uso de cartulinas, notas autoadhesivas y papelógrafos diagramados). Asimismo, se elaboró una lista de criterios para evaluar el enlace entre los contenidos teóricos y prácticos a desarrollar en el Curso. Un ejemplo de dichos criterios se presenta en el siguiente cuadro:



- (1) Las barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en el contexto de liderazgo y gestión hídrica.
- (2) El impacto diferenciado de la gestión de recursos hídricos entre mujeres y hombres.
- (3) Normas culturales y estereotipos de género que pueden influir en la toma de decisiones y en la participación activa de las mujeres.
- (4) Las mujeres como agentes de cambio en la gestión hídrica y el liderazgo efectivo.
- (5) Herramientas y enfoques prácticos para integrar la perspectiva de género en la planificación y toma de decisiones diarias.
- (6) Estrategias para superar las barreras que limitan la participación y el liderazgo de las mujeres en las OU.

‡ Resultados de la reunión de trabajo N° 3

1. Contenidos con enfoque de género

La siguiente tabla resume los temas abordados durante la tercera reunión de trabajo. Se identificaron cinco módulos, cuatro de los cuales se enfocaron en la presentación de contenidos, mientras que el quinto abordó la aplicación práctica de los mismos. Se trabajó en la definición de contenidos de género, así como en la formulación de contenidos prácticos y teóricos, incluyendo conceptos clave en cada uno de ellos.

Tabla N° 2:

Participación de las mujeres en la gestión del agua	Emplea el enfoque de género como una herramienta que aborda la baja participación de las mujeres en los espacios de toma de decisión de la gestión del agua. Explora el impacto desigual en mujeres ante la escasez hídrica en el marco del cambio climático, diferenciado según su relación con el territorio.
Roles y marco normativo de las OU	Aborda los roles, deberes y atribuciones establecidos en el marco regulatorio de las aguas para el adecuado funcionamiento de las OU. Junto con esto, se analizan las normas socioculturales y estereotipos de género que inciden en su estructura y funcionamiento, como la titularidad de los derechos de aprovechamiento de aguas que representa una barrera para la participación de las mujeres en las OU.
Contenidos técnicos de la gestión hídrica	Explora el papel transformador de las mujeres en la gestión hídrica, fortaleciendo el desarrollo de conocimientos sobre obras de captación y distribución de aguas, gestión de la escasez, conocimientos locales y herramientas para enfrentar la sequía. Este módulo aborda la gestión de la demanda hídrica, enfoques de cuenca y el manejo sostenible de los recursos hídricos.
Herramientas para el liderazgo y la toma de decisiones	Ofrece herramientas y enfoques prácticos para integrar la perspectiva de género en los espacios de toma de decisiones. Se explora el liderazgo ejercido por mujeres en las OU, el funcionamiento del Código de Aguas, la gestión de conflictos, los procedimientos de asamblea, entre otros temas.
Trabajo en red e intercambio de experiencias	Orientado a compartir experiencias de las participantes del Curso sobre la gestión de la escasez hídrica y el establecimiento de alianzas.

Reunión de trabajo N° 4

2 Objetivo de la reunión de trabajo N° 4

- ◆ Terminar la lista de contenidos y conceptos clave en cada bloque.
- ◆ Seleccionar la modalidad en la que será impartido cada bloque (cátedras, talleres u otras dinámicas).
- ◆ Definir quiénes serán los responsables de entregar los contenidos en cada uno de los bloques.

3 ¿Cómo damos cumplimiento a los objetivos de la reunión de trabajo N° 4?

a. Cierre de contenidos y conceptos clave:

En este punto se identificaron superposiciones en el contenido. Para hacerlo, fue fundamental realizar una revisión detallada y eliminar aquellos contenidos que estuvieran repetidos con el fin de alcanzar una versión definitiva de su clasificación. Este proceso se desarrolló de manera individual y grupal con el objetivo de consensuar en conjunto la estructura final de los módulos y su respectivo orden.

b. Definición de metodologías y equipos de trabajo:

La selección de metodologías fue esencial para abordar la diversidad de participantes del Curso, ya que permitió establecer las estrategias, técnicas y procedimientos con los que se impartirían los contenidos, y posibilitó adaptarlos a las características de las directoras, favoreciendo el proceso de aprendizaje. Para abordar este aspecto, se llevó a cabo un proceso de trabajo individual por cada módulo, junto con utilizar material de respaldo sobre enfoques pedagógicos³ u otra información que orientara la toma de decisiones (como acuerdos o discusiones sostenidas en otras reuniones).

Posteriormente, se realizó una discusión para obtener retroalimentación centrada en la información proporcionada para cada módulo, considerando aspectos como contenido, metodología y responsabilidades.

4 Resultados de la reunión de trabajo N° 4

Se elaboró el programa final del Curso, que comprendió todos los módulos temáticos con información detallada sobre la secuencia de actividades, horarios y responsables de ejecución. Esta propuesta tuvo en cuenta la similitud entre bloques, la disponibilidad del equipo y la relevancia de los módulos.

A continuación, se presenta el **Programa del “Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género” que resultó del proceso de co-construcción:**



³ Los enfoques pedagógicos varían en objetivos, proceso de aprendizaje, roles del facilitador, aplicaciones prácticas y resultados. A continuación, se mencionan algunos ejemplos: 1. Enfoque experiencial, las directoras aplican lo aprendido en situaciones reales o en la resolución de problemas concretos; y 2. enfoque constructivista, se centra en la construcción activa del conocimiento por parte de las directoras mediante la interacción con la información y la experiencia.

Tabla N° 3:

Hora	Días		
	Lunes 2 de octubre	Martes 3 de octubre	Miércoles 4 de octubre
09:30-11:00 hrs.	Cambio climático, agua y enfoque de género	Experiencia en el desarrollo y liderazgo de una OU: Caso CAS 4 Mal Paso-Copiapó	Introducción a la resolución de conflictos en las OU
	Presentación de participantes	Plenario: profundizando en la gestión de una OU	Taller: Conflictos en la gestión del agua: una mirada hacia adentro
	Diferentes perspectivas del agua		
11:15-14:00 hrs.	Enfoque de género	Recursos hídricos: fuentes y usos	Órganos tomadores de decisión
	Participación de las mujeres en las OU	Medición, control de cantidad y calidad de aguas	Establecimiento de alianzas
	Liderazgo y dinámica participativa		
15:30-18:00 hrs.	Introducción a las OU	Gestión económica y documental	
	Roles y atribuciones de una OU	Gestión de la escasez hídrica y limitación a la constitución y ejercicio del derecho	



CAPÍTULO III:

Contenidos y preparación del Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género





CAPÍTULO III: Contenidos y preparación del Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género

El presente capítulo aborda los aspectos cruciales de gestión, logística y equipo humano necesarios para asumir la responsabilidad de llevar a cabo un curso de formación que reúne a un grupo diverso de participantes y garantizar la entrega eficaz del contenido. También se examinan las consideraciones preliminares para la preparación de las clases y estas se presentan en formato de fichas para facilitar la comprensión del contenido. Además, se proporciona acceso a las presentaciones para obtener información más detallada sobre los temas tratados.

Consideraciones sobre gestión y personal especializado para la estadía y traslado de las participantes del Curso:

Es necesario contar con equipos capacitados y contactos de especialistas para abordar los posibles requerimientos relacionados con aspectos como contención emocional, movilidad, enfermedades, accidentes, entre otros. Es esencial destacar la importancia de visibilizar estas áreas de cuidado y gestión en una iniciativa como esta. Por ello, las instituciones responsables deben disponer de personal capacitado para afrontar cualquier eventualidad o necesidad que pueda surgir durante el desarrollo del Curso.

A continuación, se mencionan algunos de los aspectos relevantes considerados para garantizar un entorno de aprendizaje seguro y enriquecedor para todas las participantes:

- Identificar restricciones alimentarias y condiciones de salud del grupo, solicitando contactos de emergencia.
- Armar un botiquín con elementos esenciales en caso de emergencia.
- Identificar servicios cercanos al lugar de alojamiento y del Curso para cubrir posibles necesidades (salud, alimentación, recreación, etc.).
- Considerar tiempos de viaje: la llegada debe ser en horarios seguros y donde exista transporte para salir del terminal o aeropuerto.
- Abordar los posibles requerimientos relacionados con aspectos como contención emocional, movilidad y accidentes.
- Contar con un equipo de apoyo para garantizar el acceso a los servicios.
- Planificar actividades adicionales para fortalecer la armonía grupal.
- Establecer una comunicación fluida mediante canales conocidos, como un grupo de WhatsApp, para facilitar la coordinación.



Consideraciones relevantes en la preparación de las clases del Curso:

Tomando en cuenta los objetivos de aprendizaje del Curso, se aconseja que la metodología del programa reconozca la diversidad de las participantes, adaptando los contenidos de manera responsable, y pensando en los diferentes niveles de conocimiento y experiencias. Para ello es fundamental utilizar enfoques pedagógicos que vayan más allá de la exposición, incorporando métodos prácticos y participativos. Esto facilita la adquisición de aprendizajes, pues se vinculan a las experiencias y conocimientos previos de las directoras.

Contenidos del Curso:

A continuación, se detalla el contenido de las clases y talleres impartidos durante el Curso. Cada sesión se presenta en forma de fichas, que incluyen objetivos, metodología y descripción correspondiente. Esta organización facilita una revisión completa de los temas abordados y garantiza la disponibilidad de la amplia gama de temas cubiertos en el programa.



Además, las presentaciones de cada ficha se encuentran disponibles en el siguiente sitio web: <https://dga.mop.gob.cl/Paginas/oua.aspx>



Día 1: Perspectiva de género en la gestión del agua

Descarga el material de este día aquí: https://dga.mop.gob.cl/dgadocumentos/Material_Dia_1.zip

Ficha clase N° 1 : Cambio climático, agua y enfoque de género

Tipo de clase

Expositiva (Responsable: Anahí Urquiza Gómez, CR2)

Objetivo

Contextualizar el **cambio climático** dentro del ámbito hídrico, abordando sus múltiples consecuencias en la gestión del agua y destacando las desigualdades de **género** asociadas.

Descripción

Existen múltiples factores que dificultan la capacidad de respuesta de las poblaciones afectadas por las consecuencias del cambio climático. Considerando esto, se aborda el vínculo entre estas consecuencias y las desigualdades estructurales previas existentes, como la de género. Se entiende esta última en la dimensión de los roles asignados históricamente a las mujeres o cuerpos feminizados (por ejemplo, el cuidado de otros seres vivos), y también por ser quienes sufren las consecuencias de los desastres climáticos con mayor intensidad. Considerando las problemáticas preexistentes (pobreza, acceso a la educación, falta de acceso a servicios básicos, salud física y mental, violencia de género, etc.), se reflexiona sobre la necesidad de generar estrategias para enfrentar estas consecuencias, sumando las medidas de **adaptación** necesarias de acuerdo a la realidad de cada territorio.

En la gestión del agua existe un enorme potencial de **liderazgos** de mujeres, las que, con su experiencia y perspectiva, han logrado llevar a cabo estrategias efectivas para sobrellevar la **escasez hídrica**. Dentro de esta clase se presenta como desafío y oportunidad el poner el foco en estas estrategias, tanto desde las instituciones públicas como desde la academia.

Observaciones

Las principales inquietudes que rondaron esta clase fueron la relevancia de la gestión hídrica y el apoyo estatal. Las directoras manifestaron su preocupación por las problemáticas que acontecen en los territorios que representan, enfatizando en los temas relevantes para su organización y la importancia de hablar de las consecuencias climáticas de manera diferenciada, es decir, según cada zona geográfica del territorio nacional.

Bibliografía recomendada:

- IPCC. (2021). *Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático*. Cambridge University Press.
- ONU Mujeres. (2016). *La CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Mujeres*. Serie Transformar nuestro mundo. Elefanta.

Ficha clase Nº 2 : Perspectivas del agua

Tipo de clase	Expositiva (Responsable: Anisú Gómez Buzeta, DOU - DGA)
Objetivo	Contextualizar el agua como recurso y elemento, introduciendo el concepto de ciclo hidrosocial , vinculado a la importancia de gestionar en base a un enfoque de cuenca y Gestión Integrada de Recursos Hídricos (GIRH) en el contexto de las Organizaciones de Usuarios (OU).
Descripción	<p>Se presentan dos concepciones del agua: como un elemento esencial en la vida, culturalmente construida según las visiones de cada pueblo o cultura; y como recurso, al hacer uso de ella para diversos fines. Para explicar esto con mayor profundidad se expone el llamado "ciclo hidrosocial", que releva la importancia y la comprensión de la dimensión social del ciclo hidrológico. Esto permite dar mayor énfasis a las relaciones de poder que existen entre las(os) usuarias(os) que cumplen funciones dentro del ciclo hídrico en un determinado territorio y, particularmente, en las comunidades que gestionan el agua.</p> <p>Se complementa este contenido con las conceptualizaciones ligadas a enfoques de cuenca hidrográfica, donde se destaca la cuenca como la unidad territorial más óptima para realizar gestión de recursos hídricos, pudiendo verse en esta los efectos de intervenciones al ciclo del agua y, por lo tanto, cómo manejar y tener control de estas intervenciones. En suma, se promueve la Gestión Integrada de Recursos Hídricos (GIRH) y la influencia que tienen las OU en ello. Con este enfoque se pueden integrar elementos básicos dentro de una cuenca, que promuevan el bienestar social de las comunidades sin comprometer la sustentabilidad de los ecosistemas.</p> <p>Se presentan los Principios de Dublín (1992), fundamentales para la Gestión Integrada de Recursos Hídricos a nivel mundial. Estos principios destacan la importancia del agua para diversos usos, abogan por la participación de todas las partes interesadas y reconocen el papel crucial de las mujeres en su acceso. En Chile, han influido en las directrices de gestión del agua promoviendo un enfoque de cuenca.</p>
Observaciones	<p>Las directoras ponen especial atención al cuidado de la naturaleza y el agua. También puntualizan en algunos aspectos como el riego y la infiltración de aguas, en tanto se pueda valorar el trabajo histórico de las organizaciones que gestionan el recurso, y cómo se conserva esa perspectiva de cuidado relacionado a su propio abastecimiento humano.</p> <p>También se identifican y ejemplifican casos de sobreexplotación de agua que han afectado a las comunidades. En este sentido, se considera relevante que las instituciones públicas implementen políticas que permitan avanzar hacia una GIRH a escala de cuenca. Por lo anterior, se indicaron ejemplos de prácticas e iniciativas recientes que se están llevando a cabo desde la DGA respecto de los contenidos abordados.</p>

Bibliografía recomendada:

- Budds, J. (2012). La demanda, evaluación y asignación del agua en el contexto de escasez: un análisis del ciclo hidrosocial del valle del río La Ligua, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande*, 52, 167-184.
- Global Water Partnership South America. (2022, julio). ¿Qué es la GIRH?. Global Water Partnership.
- Ordoñez, J. (2011). *Ciclo Hidrológico*. Global Water Partnership.

Ficha clase N° 3 : Enfoque de género

Tipo de clase

Expositiva (Responsable: Ignacia Guerrero, DOU - DGA)

Objetivo

Exponer el **enfoque de género** como una herramienta de análisis útil para fomentar la **participación** de mujeres en los directorios de las Organizaciones de Usuarios (OU).

Descripción

Se busca acercar el concepto de género, como construcción sociocultural, a las directoras de OU, considerando sus propias perspectivas. En primera instancia, se plantea el enfoque de género como una herramienta de análisis útil que permite observar las desigualdades y discriminaciones entre mujeres y hombres, visibilizando las inequidades que atraviesan y algunos lineamientos estratégicos que ayudan a reducirlas, entre estos, la redistribución de roles históricamente asignados y las relaciones de poder que los permean.

A través del enfoque de género se han identificado algunas barreras estructurales que sitúan a las mujeres en un espacio de subordinación. Entre estas barreras, también atingentes a la gestión y gobernanza hídrica, se menciona un menor acceso a recursos económicos (como tierras o derechos de aprovechamiento de aguas), a trabajos remunerados y a poder político.

Se expone cómo la construcción social y cultural de lo atribuible a lo femenino y masculino se ha consolidado a través de las leyes e instituciones.

Se destaca el concepto de **empoderamiento** como herramienta útil para fortalecer la seguridad en sí mismas, y procesos que contribuyan a su independencia. En este sentido, se considera el proceso de participación de mujeres en espacios de toma de decisión como parte de este empoderamiento, en el cual se pueden aprovechar al máximo las oportunidades de representación, tomando en cuenta las limitaciones estructurales existentes, y valorando la importancia del protagonismo creciente de las mujeres en la gestión y **gobernanza de aguas** en los directorios de las OU. A su vez, se destaca el empoderamiento como ejercicio de poder para influir en las decisiones, enfatizando la importancia de reconocer la historia de cada mujer y sus ancestros.

Observaciones

Las participantes comentan sus apreciaciones en torno al concepto de género. Desde ahí destacan la importante responsabilidad que asumen en los directorios, diferenciada de la participación masculina y cómo los espacios masculinizados han dificultado sus roles en las OU.

Bibliografía recomendada:

- Echeverría, C., Olguín, C., & Maureira, M. (2021). *Glosario Feminista*. Dirección de género, diversidad y equidad. Universidad de Santiago de Chile.
- ONU Mujeres. (2017). *Paridad de género: Política e instituciones. Hacia una democracia paritaria*.

Ficha clase N° 4 : Participación de las mujeres en las Organizaciones de Usuarios

Tipo de clase	Expositiva (Responsable: Macarena Salinas Camus, CR2)
Objetivo	Visibilizar la importancia de la participación de las mujeres en las Organizaciones de Usuarios, junto con las motivaciones y barreras a las que se enfrentan para formar parte de estos espacios.
Descripción	<p>Esta clase profundiza en la temática de las brechas de género que limitan el poder de decisión, la movilidad y el acceso de las mujeres en temas ligados a la gestión hídrica. Aun con estas limitaciones se considera que su participación conduce, efectivamente, a mejores resultados en términos de una gestión más eficiente y sostenible.</p> <p>En este contexto, se plantea la relevancia de abrir espacios de toma de decisiones para las mujeres, pero a través de una participación efectiva, ya que no es suficiente formar parte de las OU, sino que también puedan asistir a las reuniones, den su opinión y que tomen cargos en el directorio de la organización. Sin embargo, con frecuencia su participación se puede ver limitada.</p> <p>Algunas de las barreras que se identifican son: costumbres y valores arraigados culturalmente, el marco normativo chileno, discriminación por género (expresada en desconfianza por las capacidades, minimización del trabajo, brecha salarial, entre otras), y falta de capacitaciones que fortalezcan la experiencia y habilidades adquiridas en la práctica.</p> <p>Finalmente, se pone en valor los conocimientos y experiencias que las mujeres poseen en las distintas escalas de organización, sea doméstica, comunitaria o en OU. Asimismo, se destaca que la integración de más mujeres en la toma de decisiones debe considerar las barreras de inclusión y de pertinencia territorial en el desarrollo de planes, programas y proyectos. Solo de esta manera sería un indicador relevante que permita obtener resultados con perspectiva de género.</p>
Observaciones	<p>Las participantes destacaron la relevancia de la escucha activa y la atención de sus inquietudes o problemáticas que les acontecen, tanto al interior de la comunidad, como en los servicios públicos. Asimismo, dan valor a las capacitaciones que se realizan, considerando como un buen indicio el Curso que se está efectuando.</p> <p>Se menciona la aplicación de cuotas de género para que exista más representación de las mujeres en los directorios. Reafirman las limitantes del contexto normativo chileno y la imperiosa necesidad de que más mujeres participen en OU, destacando el apoyo que necesitan y el que se dan entre ellas mismas</p>

Bibliografía recomendada:

- Agarwal, B. (2000). Conceptualising environmental collective action: why gender matters. *Cambridge Journal of Economics*.
- Salinas, M., & Becker, I. (2022). *Guardianas del agua: (in)seguridad hídrica en la vida cotidiana de las mujeres*. Fundación Heinrich Böll.

Ficha clase N° 5 : Liderazgo, participación y enfoque de género

Tipo de clase	Expositiva (Responsable: Ana María Ugarte Caviedes, CR2)
Objetivo	Comprender el concepto de Liderazgo desde distintos abordajes teóricos y reflexionar en torno a su utilidad para el trabajo de las dirigentes, poniendo énfasis en los liderazgos femeninos y comunitarios.
Descripción	<p>Parte 1: Liderazgos y enfoque de género:</p> <p>Desde la perspectiva de género se han generado nuevas expectativas relacionadas con el liderazgo. Por ejemplo, se ha visto que las líderes poseen ciertas características como una visión global de una determinada situación, la importancia del diálogo y el fomento a la colaboración para responder o solucionar ciertos conflictos. Además, se reconoce que las mujeres tienen una mejor disposición al trabajo colaborativo en el cumplimiento de objetivos y metas colectivas. Esto también se ha apreciado en el caso de la gestión hídrica.</p> <p>Se destacan también algunas barreras u obstáculos que limitan el desplante para las mujeres líderes, entre estas la cultura androcéntrica, la excesiva penalización de los errores o la tendencia a la subvaloración. Sin embargo, también se visualizan los factores que promueven los procesos de liderazgo: capacidad de trabajo (personal y en equipo), la escucha, fijación de objetivos, motivación al personal colaborador, resolución de conflictos, tolerancia a la frustración, fomento de la creatividad, y generación de ideas y redes.</p> <p>Se mencionan algunas recomendaciones para los liderazgos en el trabajo comunitario: disponibilidad de tiempo, cuidado con el exceso de responsabilidad (teniendo en cuenta incluirse a ellas mismas en la agenda como valor fundamental), trabajar equilibradamente en cada espacio, flexibilidad, continuo aprendizaje y formación, distribución de cargas, y apertura a recibir los apoyos necesarios.</p> <p>Parte 2: Co-construcción de los principales principios del liderazgo de una dirigente del agua.</p> <p>Se desarrolla una actividad participativa para construir el "Decálogo de la dirigente", en el cual las participantes mencionan los principios del ser y hacer dirigencia social en temáticas del agua que consideren fundamental y que han acompañado su experiencia personal y comunitaria.</p>

<p>Descripción</p>	<p>Entre las respuestas se destacan las siguientes ideas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo, destacando la importancia de la escucha activa y la apertura al diálogo • Continua información y formación • Confianza en sí mismas y en el grupo • Solidaridad • Lealtad • Transparencia • Intergeneracionalidad • Sistematización y memoria de la organización • Fortalecimiento de redes • Reflexión constante sobre las relaciones de poder existentes
<p>Observaciones</p>	<p>Las directoras del Curso ponen particular énfasis en la perspectiva territorial de su organización, significando el contexto del cual provienen y los apoyos que brinda la comunidad a la que representan. Manifiestan que sí existe una fuerte presencia de liderazgo femenino, destacando las características de confiabilidad, compromiso y responsabilidad que ellas mismas tienen.</p>



Bibliografía recomendada:

- Reyes, G., Hernández, O., & González, F. (2019). Liderazgo comunitario y su influencia en la sociedad como mejora del entorno rural. *Revista INNOVA ITFIP*.

Ficha clase N° 6 : Introducción a las Organizaciones de Usuarios

Tipo de clase

Expositiva (Responsable: Gustavo Abrigo Cornejo, DOU - DGA)

Objetivos

- Definir las Organizaciones de Usuarios (OU), abordando su naturaleza, diversidad de tipos, objetivos y los mecanismos operativos que las caracterizan.
- Fomentar una conexión de identidad entre las directoras y su quehacer en las OU, transitando desde una perspectiva histórica hasta una funcional, en concordancia con la normativa actual.

Descripción

La clase se enfoca en valorizar el rol de las OU en la gestión y **gobernanza del agua**. Se presentan las competencias y responsabilidades que tiene la Unidad de Promoción y Organización del Departamento de Organización de Usuarios (DOU), tales como la difusión en materia de OU, la promoción de formación de nuevas OU, el apoyo en el procedimiento de registro y el fortalecimiento organizacional para una gestión comunitaria del agua. En este contexto, se aborda su definición normativa, la reglamentación por el **Código de Aguas** y los tipos de OU que existen: Juntas de Vigilancia, Comunidad de Aguas superficiales, Asociaciones de Canalistas, Comunidades de Aguas subterráneas (CAS), Comunidades de Obras de Drenaje y Comunidades de Pozo Comunitario.

A continuación, se mencionan las ventajas y beneficios de conformar una OU:

Contar con un sistema de monitoreo y control de extracciones	Conocimiento comportamiento del acuífero	Postular a instrumentos de fomento
Atribuciones en resolución de conflictos	Bases de datos actualizados	Colaboración, capacitación y apoyo de la DGA
Toma de decisiones y gestión colectiva		

Descripción	<p>Entre los principales objetivos de las OU, se destacan: la distribución de las aguas entre sus integrantes, la resolución de conflictos internos, la administración de las obras o bienes comunes y la sustentabilidad de la fuente. Se exponen algunas ventajas y beneficios de conformar una OU, considerando que en el sistema chileno estas entidades están llamadas a cumplir un rol fundamental en la gestión del agua, como la importancia de contar con sistema de monitoreo y control de extracciones, el conocimiento sobre el comportamiento del sistema hídrico (fuente natural) que aprovechan, las colaboraciones, capacitaciones y apoyo que pueden tener de parte de la DGA en la toma de decisiones y la gestión colectiva del agua en distintas escalas.</p> <p>Se incentiva la idea de que se tomen medidas preventivas en los territorios para que las problemáticas hídricas no lleguen a estados críticos.</p>
Observaciones	<p>Las directoras pudieron repasar su propia trayectoria y revisar contenidos teóricos, pudiendo resolver algunas dudas más específicas sobre marcos normativos, competencias de cada OU y cómo se entrelazan sus funciones.</p> <p>Se indica también el interés y el trabajo que ha realizado el DOU como institución pública para la promoción de Comunidades de Aguas Subterráneas, a propósito de su importancia en el contexto actual.</p>

Bibliografía recomendada:

- Código de Aguas [CÓD. AGUAS]. D.F.L. 1122 de 1981. Art.186, 263 y 264. 26 de septiembre de 2023 (Chile).

Ficha clase N° 7: Roles y atribuciones de las OU

Tipo de clase

Expositiva (Responsable: Daniela Duhart Vera y Giselle Redondo Silva, DOU - DGA)

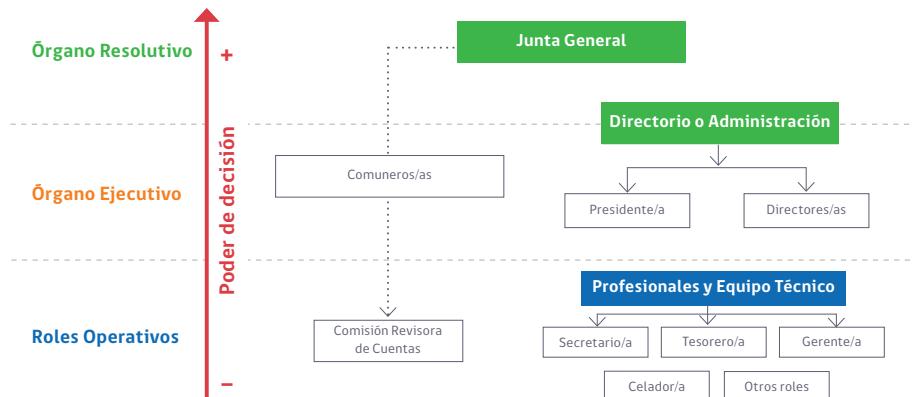
Objetivo

Comprender los roles y atribuciones de las OU, como también los órganos decisarios y los requisitos permanentes para su funcionamiento, según la normativa vigente.

Descripción

Se profundizó sobre el funcionamiento interno de las OU conectándolo con las situaciones prácticas que enfrentan las directoras. Se enfatizó la importancia de comprender y desempeñar los roles, funciones, deberes y atribuciones establecidos en la normativa para el correcto funcionamiento de estas organizaciones.

Funcionamiento interno de las OU:



Se revisan y explican las atribuciones y deberes de la asamblea o **junta general** (ordinaria y extraordinaria) establecidas en los artículos 226 y siguientes del Código de Aguas, considerada la instancia principal de toma de decisiones dentro de las OU. Se detallan los requisitos formales para convocarlas, establecidos en el art. 220 y Estatutos de la organización, distinguiendo entre **Junta General Ordinaria** (JGO) y **Extraordinaria** (JGE), así como las materias que pueden abordarse en estas. Además, se describen las recomendaciones para el levantamiento de actas, junto con otras formalidades necesarias para el desarrollo de sesiones de directorio y juntas generales, garantizando el respaldo de las directivas y el funcionamiento transparente de la organización.

<p>Descripción</p> <p>Se resalta la importancia del directorio o administradores como facilitadores del diálogo con comuneros(as) y la ejecución de acuerdos. Se detallan los requisitos para convocar y llevar a cabo elecciones de directorio o administradores adecuadamente, según lo establece el art. 229 del Código de Aguas, destacando lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El directorio se elegirá en cada JGO, sin perjuicio de las elecciones extraordinarias establecidas en art. 233 del Código de Aguas. • Resultarán elegidas aquellas personas que, en una misma votación, hayan obtenido el mayor número de votos, hasta completar el cupo establecido en Estatutos de la organización. • Para ser Director, se requiere ser comunera con derecho a voto. <p>A su vez, se aborda el proceso de votaciones y el levantamiento de actas, cumpliendo con la obligación de informar siguiendo las disposiciones del art. 236 del Código de Aguas. Además, se exploran las funciones, deberes y atribuciones más relevantes del directorio, como las patrimoniales, técnicas, funcionales, de representación, sancionadoras y de resolución de conflictos. También se mencionan algunos deberes de las(os) comuneras(os), como asistir a las juntas generales, costear la construcción y reparación de dispositivos de extracción de aguas del canal, entre otras, que pueden acordarse en los estatutos de cada organización, junto con los mecanismos para su cumplimiento.</p> <p>Por último, se exponen las herramientas sancionatorias o de mediación disponibles en el directorio, como la imposición de multas, el cese de la entrega de aguas o actuar como árbitro arbitrador en la resolución de conflictos, ya sea entre usuarios(as), o entre usuarios(as) y la organización, derivados de decisiones de la asamblea y del directorio, así como problemas frecuentes con que deben lidiar las organizaciones relacionados con extracciones ilegales, mantención de las obras y limpieza de canales, entre otros.</p>	<p>Observaciones</p> <p>Muchas de las consultas giraron en torno a temas específicos de la normativa con respecto a las funciones de las directoras o posibles modificaciones de esas funciones. Esto, teniendo presente que existen algunos artículos de los Estatutos inmodificables, según lo establecido en el art. 251 del Código de Aguas, y existen otros que sí se pueden modificar y, por lo tanto, permiten adecuar su aplicación a la realidad y necesidad de las organizaciones, para lo cual cuentan con el apoyo del DOU.</p> <p>Finalmente, se destaca el interés en aprender sobre la nueva normativa, especialmente, la última reforma al Código de Aguas, así como la necesidad de una formación continua para las directoras en distintas temáticas atingentes a los desafíos que se ven enfrentadas en el ejercicio de sus funciones.</p>
---	--

Bibliografía recomendada:

- Código de Aguas [CÓD. AGUAS]. D.F.L. 1122 de 1981. Art. 220, 226, 229, 233, 236 y 251. 26 de septiembre de 2023 (Chile).
- Dirección General de Aguas – MOP (2023). Organizaciones de Usuarios, estructura y funcionamiento (Parte 2)
<https://www.youtube.com/watch?v=xAqVMyXVyX8>



Día 2: Profundizando en la gestión de las Organizaciones de Usuarios

Descarga el material de este día aquí: https://dga.mop.gob.cl/dgadocumentos/Material_Dia_2.zip

Ficha clase Nº 8 : Experiencia de conformación y operación de una Comunidad de Aguas Subterráneas (CAS)

Tipo de clase	Expositiva-Experiencia (Responsable: Carolina Veroitza Cisternas, CAS Sector 4 Mal Paso – Copiapó)
Objetivo	Exponer la experiencia particular de conformación y operación de la Comunidad de Aguas Subterráneas Sector 4 Mal Paso-Copiapó (CAS 4).
Descripción	<p>A partir de la experiencia de la CAS 4 de Copiapó, se evidenció la importancia que tiene el conformarse como OU, así como la necesidad de capacitaciones para fortalecer las habilidades administrativas y legales de las comunidades.</p> <p>Al mismo tiempo, la organización de la CAS 4 permitió fortalecer su respuesta ante desastres naturales como aluviones y otros desafíos a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La capacidad de administración, orientada a salvaguardar los intereses de las(os) comuneras(os). 2. Mantener una explotación sustentable de los acuíferos. 3. Contar con una gestión integrada. 4. Medir la extracción de las aguas, para que esta se haga conforme a los respectivos derechos de aprovechamiento de aguas. 5. Un adecuado ejercicio de los derechos de aprovechamiento de aguas. 6. Un uso eficiente del recurso hídrico. <p>La experiencia en la gestión de la CAS 4, también dio cuenta de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La importancia de incentivar redes de colaboración. Para el caso de Copiapó, ha sido muy útil el vínculo con el sector académico (universidades). 2. El rol activo de las(os) usuarias(os). 3. La importancia del establecimiento de redes. 4. Su avance hacia una gestión integrada y sustentable y con un enfoque preventivo ante las afectaciones climáticas que puedan ocurrir. <p>A modo de reflexión se menciona el manejo de los tiempos (institucionales e internos), la capacidad de operar (como CAS) aunque no se hayan constituido, trabajar en comunicación constante con la DGA y el DOU, coordinación para procesos judiciales, y fortalecer las confianzas y entrega de información permanente.</p>
Observaciones	<p>Es fundamental destacar que el caso de estudio presentado refleja lo sucedido en Copiapó, por lo que se vuelve crucial explorar otros casos que reflejen una mayor diversidad de variables, según la realidad territorial y visibilizar los factores que han tenido un impacto histórico en la escasez hídrica.</p> <p>El aprendizaje a partir de experiencias de casos se considera de gran relevancia. Además, se valora la participación de una mujer experta que ocupe el cargo de gerenta en una OU, que además presentó el desarrollo de su organización a través de su crecimiento personal.</p>

Ficha clase N° 9 : Plenario: Profundizando en la Gestión de las OU

Tipo de clase	Plenario (Responsables: Bárbara Morales Aguirre y María Ignacia Silva Tobar, CR2)
Objetivo	Generar e incentivar el diálogo entre expertas en gestión de OU y las directoras.
Metodología	<p>Plenario participativo, cuyo diálogo tuvo como base las siguientes preguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué evento o situación pone en evidencia la necesidad de establecer alianzas en el territorio y por qué? 2. Considerando los desafíos y oportunidades que enfrentan las mujeres líderes dentro de las organizaciones de usuarios y dentro de la institución, ¿cómo podríamos promover su empoderamiento en la gestión de recursos hídricos? Se señala dar respuesta según experiencia de éxito o aprendizaje que hayan atravesado. 3. Considerando el actual escenario de escasez hídrica y de eventos extremos, como crecidas y aluviones, ¿considera que los liderazgos femeninos permiten afrontar de mejor manera estas situaciones? Si es así, ¿cómo? <p>Se establece un tiempo de respuesta para cada experta. Luego de terminadas sus intervenciones se abre el diálogo con las directoras. A través de la moderación, se facilitó una participación regulada.</p>
Descripción	<p>Se invitó a Carolina Veroitza, gerenta de la Comunidad de Aguas Subterráneas (CASUB) del sector 4 Mal Paso Copiapó, y a Dayanna Aravena, directora Regional de Aguas en la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, con el propósito de conocer de cerca sus experiencias en la gestión de Organizaciones de Usuarios (OU) y en el ámbito del servicio público, ajustada a sus respectivos contextos.</p> <p>Las respuestas de las expertas relevan la experiencia territorial y las características climáticas y geográficas de cada lugar. Sitúan los desastres climáticos como eventos que demuestran la necesidad de establecer alianzas, no sin ello considerar los proyectos de alto impacto territorial y los factores climáticos que acrecientan la sequía diferencialmente.</p> <p>Se da la instancia para plantear una reflexión crítica en cuanto a las reacciones reactivas ante el cambio climático o eventuales desastres climáticos. En este sentido, se menciona que es importante avanzar hacia gestiones más proactivas, manteniendo reuniones de manera periódica con las organizaciones, actores de instituciones públicas y redes en general, ya que ello fomenta la resiliencia ante las problemáticas que se puedan presentar.</p>

Descripción	<p>En el plano de los desafíos y oportunidades que deben enfrentar las mujeres, tanto en las OU como en la DGA, se manifiesta que uno de los factores que promueve el empoderamiento es soltar el control y delegar, trabajar desde las confianzas con el resto de las(os) involucradas(os), y dar más espacio en sus vidas personales a los momentos de creatividad o de estimulación. También se vuelve imperioso cambiar el paradigma del menosprecio a la sensibilidad y la empatía, ya que se encuentran estigmatizadas en la debilidad, sin embargo, son aptitudes positivas para sobrellevar aspectos organizativos.</p> <p>Por último, se señala que la motivación para la participación en la gestión hídrica debe realizarse en conjunto y de manera sistemática.</p>
Observaciones	<p>Las directoras señalan que se requiere una comunicación más fluida para apoyar estos procesos, y que se necesitan más herramientas y asesoramiento para lograr mayor cercanía con las instituciones públicas. De esta manera, también demuestran comprensión y empatía con su rol como mujeres en OU.</p> <p>Algunas directoras destacan la experiencia y el atrevimiento a abrirse camino en las OU, recoger experiencias de otros territorios, ampliar redes y acercarse a las instituciones. Avanzar en paridad de género al interior de los directorios se vuelve una necesidad, las mujeres tienen una enorme capacidad para solucionar problemas de manera eficaz y eficiente en contextos adversos. Cada vez pueden estar mejor preparadas para enfrentar estos desafíos</p>



Ficha clase Nº 10 : Recursos hídricos, fuentes y usos

Tipo de clase	Expositiva (Responsable: Gustavo Abrigo Cornejo, DOU - DGA)
Objetivo	Definir un marco conceptual de los recursos hídricos y su interacción con las OU, entendiendo la complejidad del sistema hídrico según las condiciones físicas (hidrología), sociales (organización) y legales (regulación).
Descripción	<p>Se abordó el ciclo del agua, así como las fuentes y obras artificiales utilizadas para su captación. Se exploraron procesos de captación de aguas superficiales, destacando la distribución y las diversas modalidades de entrega, como canales, boqueras y azudas. A su vez, se examinaron los procesos de captación de aguas subterráneas, explicando cómo captan mediante pozos, con atención a la prevención de condiciones que puedan generar pozos "colgados".</p> <p>Se hizo referencia a la gestión de la recarga de acuíferos, destacando diferentes experiencias y resaltando la importancia de comprender el sistema de cuencas para analizar su comportamiento y realizar acciones beneficiosas para la recuperación del acuífero en beneficio común. Además, se exploraron temas como afloramientos o vertientes, puntos de control como unidades básicas para trabajar la cuenca, y usos habituales y no habituales del agua, como el hidroeléctrico, turístico y la protección de la fauna.</p> <p>Fue necesaria una reflexión sobre los desafíos en el uso del agua, incluyendo sequías, eventos extremos y la necesidad de gestionar el desbalance hidrológico, donde se observa una disminución de las entradas, un aumento de la demanda y la utilización de reservas. Medir los caudales para gestionar el recurso hídrico se planteó como un tema fundamental.</p>
Observaciones	Se observó que las directoras poseen conocimientos previos sobre el ciclo del agua, los cuales se fortalecieron al mencionar ejemplos relacionados con sus territorios. Los ejemplos específicos por parte del relator contribuyeron a una comprensión cercana del tema. Surgieron inquietudes acerca de quién proporciona los recursos para infraestructura y quiénes deben postular. A su vez, los comentarios de las directoras enriquecieron la discusión con experiencias personales y desafíos legales en sus territorios.

Bibliografía recomendada:

- Ministerio de Obras Públicas. (agosto 30, 2005). Decreto 743 de 2005. *Fija tabla de equivalencias entre caudales de agua y usos, que refleja las prácticas habituales en el país en materia de aprovechamiento de aguas*. DO 38338.

Ficha clase N° 11 : Medición, control de cantidad y calidad de aguas

Tipo de clase	Expositiva (Responsable: Dayanna Aravena Garrido, directora Regional de Aguas, Región del Libertador General Bernardo O'Higgins).
Objetivo	Observar el uso de los recursos hídricos de manera colectiva para comprender cambios en las prácticas de consumo, así como conocer las herramientas y métodos de medición en el contexto de las normativas y responsabilidades legales en Chile.
Descripción	<p>Se abordó el creciente aumento en la demanda de recursos hídricos, destacando la influencia de la migración ciudad-campo y sus implicaciones en las prácticas de consumo de agua. Se enfatizó la necesidad de considerar eventos extremos y el cambio climático como factores que impactan y seguirán afectando los recursos hídricos.</p> <p>El contenido incluyó una introducción a la hidrología, ciencia que estudia la situación y circulación del agua, destacando la importancia de modelos matemáticos para comprender la demanda y oferta del recurso. Se exploraron conceptos fundamentales como escorrentía superficial, subsuperficial y subterránea, junto con métodos comunes de medición de caudales superficiales, haciendo hincapié en las herramientas modernas, como drones, que facilitan estas mediciones de manera segura.</p> <p>Se profundizó en el reglamento de Monitoreo de Extracciones Efectivas de aguas superficiales, destacando su complejidad y los diferentes mecanismos de medición. Se proporcionó información detallada sobre artículos específicos del Código de Aguas y decretos MOP, resaltando las variaciones en las exigencias según los tamaños de caudales establecidos en las resoluciones regionales respectivas. También se abordaron aspectos clave de la calidad del agua en cauces naturales, destacando el papel de policía y vigilancia de la DGA, así como el rol y responsabilidades de los municipios en el caso de los cauces artificiales.</p>
Observaciones	<p>Se destacó un intercambio donde las directoras planteaban sus conocimientos previos y fueron contrastados con la información entregada por la relatora. Se compartieron casos concretos de conflictos en sus organizaciones y territorios, subrayando la falta de participación efectiva y la problemática asociada a la escasa vinculación de la ciudadanía en instancias decisivas.</p> <p>Se discutió la dificultad para establecer colaboraciones efectivas con otros servicios, y se reflexionó sobre la percepción de una disparidad en las exigencias burocráticas entre empresas y organizaciones de usuarios. Se habló sobre la necesidad de una gestión territorial integral que evalúe de manera articulada los impactos de diversos proyectos en un territorio y la importancia de la participación ciudadana.</p>

Observaciones

Además, surgió el interés por conocer datos a nivel nacional sobre el porcentaje de aguas subterráneas, lo que refleja la inquietud de las participantes por obtener información relevante para sus contextos específicos.

**Bibliografía recomendada:**

- Código de Aguas [CÓD. AGUAS]. D.F.L. 1122 de 1981. Art. 38, 299 b, 299c y 307 bis. 26 de septiembre de 2023 (Chile).
- Ministerio de Obras Públicas. (abril 3, 2020). Decreto 53 de 2020. *Aprueba Reglamento de Monitoreo de Extracciones Efectivas de Aguas Superficiales*. DO 42780.

Ficha clase N° 12 : Gestión económica y documental

Tipo de clase

Expositiva (Responsables: Pamela Garay de la Fuente y Giselle Redondo Silva, DOU - DGA)

Objetivo

Fortalecer el conocimiento de las usuarias como directoras sobre la gestión económica y documental, vinculado a la normativa vigente y evitar procesos sancionatorios.

Descripción

La clase aborda tres temas principales: fiscalización de Organizaciones de Usuarios (OU), gestión económica y gestión documental. Destaca la importancia de conocer la normativa para evitar sanciones.

En la fiscalización de OU, se examinan faltas o abusos graves en la distribución de aguas y gestión económica, según los artículos 283 y 291 del **Código de Aguas**. Se detallan casos de denuncia y se presenta el formulario de requerimientos. Se enfatiza la tarea crucial de repartidores de agua o jueces de río, y las atribuciones de celadores como apoyo a las labores del directorio para implementar los acuerdos y medidas de distribución de las aguas, denunciar ante la justicia ordinaria, entre otras.

En la gestión económica, se explora la aplicación de normas del Código Civil a las OU, destacando la obligación de llevar la contabilidad según los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados (PCGA). Se señala la función de los PCGA como parámetros para la medición del patrimonio y la presentación de información financiera. Se destaca la aplicación uniforme de estos principios, con ejemplos prácticos de separación de transacciones (cuentas bancarias separadas, registros de préstamos y deudas, divulgación de intereses del propietario, etc.). También se enfatiza la importancia de rendir cuentas ante la asamblea, y la facultad de la comisión revisora de cuentas, ilustrando la responsabilidad de directores al facilitar la documentación necesaria.

En gestión documental, se aborda el papel del secretario en la elaboración de actas, custodia de documentación y calidad de ministro de fe. Se ilustra con un ejemplo práctico de un acta de elección de directorio, detallando elementos esenciales y se destaca la necesidad de mantener un libro de actas de manera cronológica. Además, se profundiza en requisitos para solicitar un certificado de directorio vigente, la importancia de adjuntar copias del acta de elección del directorio y del acta de la primera sesión, ambas firmadas por el secretario. La información sobre el proceso de solicitud se presenta de manera clara, subrayando la necesidad de ingresarla a la Oficina de Partes mediante la plataforma correspondiente.

Se destaca la obligación de remitir anualmente información actualizada sobre el rol de los(as) comuneros(as) que conforman la OU a la DGA. Se hace referencia a la importancia de este proceso, señalando posibles sanciones y resaltando la necesidad de cumplir con los plazos establecidos. La transparencia y responsabilidad en la gestión documental de las OU se resalta como clave para evitar sanciones y fortalecer el cumplimiento de normativas.

Bibliografía recomendada:

- Código de Aguas [CÓD. AGUAS]. D.F.L. 1122 de 1981. Art.122 bis, 205, 226, 236, 239, 241, 277, 278, 279, 283 y 291. 26 de septiembre de 2023 (Chile).
- Código Civil [CÓD. CIV.] art. 556, 557-1; 557-2 y 557-3.

Ficha clase N° 13 : Gestión de la escasez hídrica, y limitación a la constitución y ejercicio de los derechos de aprovechamiento de aguas

Tipo de clase	Expositiva (Responsable: Nicolás Ureta Parraguez, DOU - DGA)
Objetivo	Presentar aspectos de la reforma al Código de Aguas , y definir la gestión de escasez hídrica para las OU y DGA, abordando aspectos como la seguridad hídrica y limitaciones al ejercicio del derecho.
Descripción	<p>Se introduce el concepto de seguridad hídrica incorporado al Código de Aguas tras la Reforma introducida por la Ley N° 21.435 del año 2022, y su relación con la satisfacción de necesidades básicas humanas, el crecimiento económico y los ecosistemas, la existencia de fuentes de amenazas como sequías e inundaciones, y cómo esto se vincula con el derecho humano al acceso al agua y saneamiento, la función ecosistémica del recurso, la producción sostenible y la eficiencia hídrica, y la gobernanza y gestión del agua.</p> <p>Se destacan los artículos del Código de Aguas que refieren al acceso a agua potable y al saneamiento como derecho humano esencial e irrenunciable que debe ser garantizado por el Estado, la prioridad para el consumo humano, el uso doméstico de subsistencia y el saneamiento, la distribución a prorrata de Juntas de Vigilancia, la redistribución en ríos seccionados cuando una Junta de Vigilancia se sienta perjudicada por otra, entre otros.</p> <p>Se hace énfasis en cómo se aborda el concepto de "escasez" en el Código de Aguas, mencionando la diferencia entre los conceptos de escasez relativa y severa, y cómo estos son considerados a lo largo del Código en distintos artículos, aunque no sea de manera explícita.</p> <p>Finalmente, se entrega información sobre procedimientos específicos relacionados con derechos de aprovechamiento de aguas, como el registro en el Conservador de Bienes Raíces, el Registro en el Catastro Público de la DGA, la Regularización en la DGA y el Perfeccionamiento en la DGA.</p>

Bibliografía recomendada:

- Código de Aguas [CÓD. AGUAS].]. D.F.L. 1122 de 1981. Art. 5, 5 bis, 6, 17, 56, 62, 274, 314 y 315. 26 de septiembre de 2023 (Chile).



Día 3: Resolución de conflictos y establecimiento de alianzas

Descarga el material de este día aquí: https://dga.mop.gob.cl/dgadocumentos/Material_Dia_3.zip

Ficha clase N° 14 : Introducción a la gestión de conflictos en las OU

Tipo de clase	Expositiva (Responsable: Giselle Redondo Silva, DOU - DGA)
Objetivo	Contextualizar la resolución de conflictos en las Organizaciones de Usuarios (OU) bajo el marco normativo vigente, considerando herramientas para evitar la judicialización y contextualizando los mecanismos y procedimientos que debe implementar el directorio respecto de reclamaciones ante el mismo.
Descripción	<p>Esta sesión se centró en la resolución de conflictos y la importancia del directorio a la hora de realizar un procedimiento claro para manejar disputas de manera transparente.</p> <p>Se destaca la importancia del rol del (de la) secretario(a) y el concepto de <i>árbitro arbitrador</i>, el cual fue introducido como una vía para resolver disputas de manera imparcial, y contar con un(a) representante distinto(a) al(a) secretario(a), evitando la judicialización de los conflictos entre usuarios y las consecuencias ominosas que se externalizan hacia otros usuarios y que pueden dañar estructuras sociales derivadas de escenarios en que existen elementos de vecindad, parentesco, entre otras.</p> <p>Se enfatizó la necesidad de fortalecer la flexibilidad para buscar soluciones consensuadas entre las partes y que este tipo de procedimientos cuenten con características más simples a la hora de presentar y respaldar los fallos, facilitando resoluciones más ágiles que una sentencia judicial.</p> <p>Se discutió un escenario donde las personas usuarias denuncian faltas o abusos del directorio, un proceso que se tramita en la DGA con la designación de una delegada o un delegado para investigar y emitir una resolución final.</p> <p>También se instó a identificar soluciones técnicas y a evaluar cuidadosamente las implicancias en la gestión de conflictos, para considerar de manera clara si estos son un problema en el ejercicio del derecho entre usuarios o solo una mala comprensión de cómo se realizan ciertos procedimientos.</p>

Observaciones

Se exploraron dudas sobre el proceso de recurrir al juez en conflictos internos, así como interrogantes sobre los plazos legales.

Se abordaron desafíos prácticos, como la falta de cartas certificadas en algunas comunas, aunque se destacaron alternativas para acreditar citaciones. Se compartieron experiencias personales en notificaciones y el establecimiento de condiciones para iniciar procesos de resolución de conflictos, generando una **participación activa**.

El desconocimiento de normativas y problemas en la distribución del agua entre usuarios(as) se presentó como un obstáculo. Se discutió la viabilidad técnica de cumplir con ciertas normativas, revelando diversidad de opiniones sobre la factibilidad de soluciones.

Hubo interrogantes sobre los recursos para resolver problemas técnicos, y se solicitó aclaración sobre el tema de implicancias y recusaciones en el directorio.

Se exploró el papel de la telemetría para abordar la escasez de agua, haciendo hincapié en los desafíos de comunicar al sector agrícola la importancia de reducir sus cultivos. Una participante destacó que se debe realizar una labor educativa desde la comunidad hasta la Junta de Vigilancia para sensibilizar a regantes sobre las necesidades hídricas y la importancia de la **adaptación**. La educación se presentó como clave para construir relaciones positivas y lograr objetivos.



Bibliografía recomendada:

- Código de Aguas [CÓD. AGUAS]. D.F.L. 1122 de 1981. Art. 243, 244-247, 275, 278 y 283. 26 de septiembre de 2023 (Chile).

Ficha clase N° 15 : Conflictos en la gestión del agua: una mirada hacia adentro

Tipo de clase

Taller (Responsables: Ana María Ugarte Caviedes, Macarena Salinas Camus y Tamara Oyarzún Ruiz, CR2)

Objetivos

- Reflexionar sobre la vinculación cuerpo-territorio-conflicto, haciendo énfasis en los impactos emocionales de un conflicto hídrico y cómo estos influyen a la hora de enfrentarlos y considerar alternativas de solución.
- Compartir emocionalidades, mirarse a sí mismas a través de las otras, descubrir las similitudes y diferencias de los impactos en nuestros cuerpos.

Metodología

Taller participativo de carácter experiencial y grupal que tuvo como objetivo explorar la vinculación entre el cuerpo, el territorio y los conflictos en su rol como directoras de Organizaciones de Usuarios. Se estructuró en tres fases:

1. Presentación e instrucciones generales a cargo de la facilitadora principal.
2. Etapa de imaginería y visualización a cargo de experta en área de salud mental.
3. Etapa de mapeo corporal grupal a cargo del equipo facilitador de expertas en metodologías participativas.

Materiales:

- Papelógrafos dibujados con silueta de un cuerpo.
- Lápices de colores.
- Cintas adhesivas.

Descripción

La primera fase inició con una breve presentación a cargo de la facilitadora principal, quien contextualizó los objetivos de la actividad y destacó la tendencia a pasar por alto la dimensión emocional en la resolución de conflictos. Se hizo hincapié en la influencia que las emociones tienen en nuestras decisiones y acciones, subrayando la importancia de ser conscientes de estos aspectos para ampliar las perspectivas de respuesta. La introducción culminó con la división de las participantes en grupos según sus macrozonas, asignando una facilitadora a cada grupo.

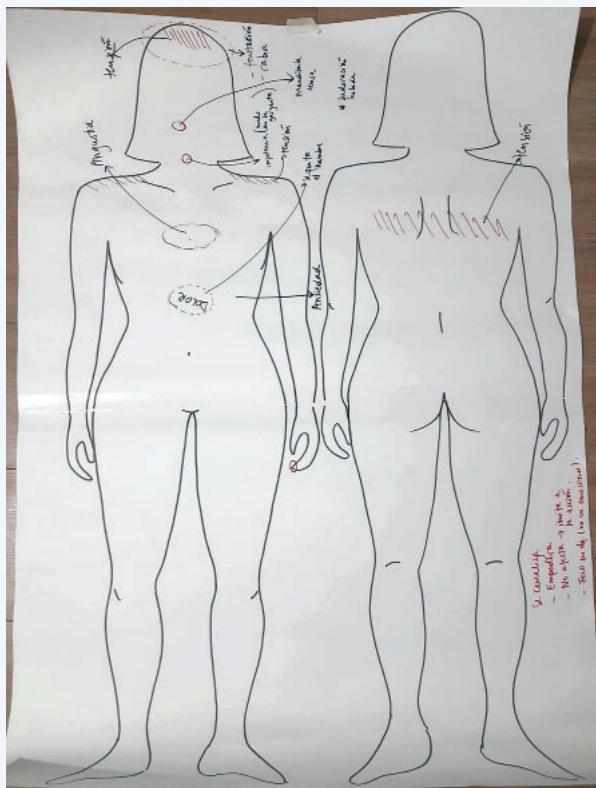
Descripción

En la segunda fase se guio a las participantes para que reflexionen sobre sus experiencias personales en relación con los conflictos hídricos. A través de preguntas específicas se invitó a las participantes a explorar dónde sienten las tensiones en sus cuerpos frente a estos conflictos y cómo estas emociones se manifiestan. Esta etapa contribuyó a crear un ambiente reflexivo y propicio para la siguiente fase.

La tercera etapa, que constituyó el núcleo del taller, implicó el trabajo en grupos mediante un ejercicio de mapeo corporal. Las facilitadoras dispusieron los materiales (papelógrafos dibujados con siluetas corporales y lápices de colores) para que las participantes marcaran las zonas de sus cuerpos donde sienten el impacto emocional de los conflictos. La conversación grupal que siguió permitió compartir estas experiencias, descubrir similitudes y diferencias, y reflexionar sobre cómo estas emociones afectan su actuar.

Observaciones

Existió una buena disposición por parte de las directoras a participar de la fase de imaginería, la cual se vio beneficiada de que la luz de la sala donde se realizaba la actividad pudiera regularse a una intensidad menor. Por último, se observó una **participación** activa a lo largo de la fase de mapeo corporal.



Papelógrafo que grafica un cuerpo, donde se indican las emociones que las participantes identificaron durante el Taller. Se destacan tres:

1. Señala el estómago: Dolor, ansiedad
2. Señala la garganta: Angustia, impotencia
3. Señala la cabeza: Tensión, frustración

Ficha clase Nº 16 : Órganos tomadores de decisión y herramientas normativas para desafíos OU

Tipo de clase	Expositiva (Responsable: Daniela Duhart Vera, DOU - DGA)
Objetivo	Enfatizar en herramientas útiles para la toma de decisiones y participación de las mujeres en las OU, que promuevan un ejercicio democrático y representativo de la diversidad de la organización.
Descripción	<p>La clase destacó la relevancia de utilizar las herramientas normativas disponibles para fortalecer la presencia de mujeres en las OU, que muchas veces se ve limitada por no contar con un derecho de aguas, para poder participar en la organización. Para esto, se propone la posibilidad de contar con un poder de representación de comuneros, que puede ser:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Poder simple de comunero a comunero; 2. Poder ante notario o firma electrónica avanzada de un comunero a un tercero; 3. Nombrar un representante para comunidades hereditarias o sucesiones. <p>Es importante que este poder indique claramente que la gestión específica es encomendar la representación en la votación en asamblea general o extraordinaria de cierta fecha o si es por todas las votaciones en asamblea general o extraordinaria que se desarrolle en el futuro.</p>

Poderes de representación de las(os) comuneras(os):

ARTÍCULO 223: Sólo tendrán derecho a voto los comuneros cuyos derechos estén inscritos en el Registro de la Comunidad y estén al día en el pago de sus cuotas, los que podrán comparecer por sí o representados.

Comunero a comunero



PODER SIMPLE

Comunero a un tercero



PODER ANTE NOTARIO
O FEA

Comunidades o sucesiones



NOMBRAR
REPRESENTANTE

CONTENIDO:

- a. Fecha
- b. Nombre y RUT del mandante y del mandatario.
- c. Indicar claramente que la gestión específica es encomendar la representación en la votación en asamblea general o extraordinaria de fecha xx/04/2023 **o si es por todas las votaciones en asamblea general o extraordinaria que se desarrolle en el futuro.**
- d. Firma y copia del c.i.

Descripción

Se resaltó la importancia de circulares específicas, como la Circular N° 2 de 2022, sobre la representación de personas jurídicas en los directorios de las OU. Su propósito es establecer reglas claras sobre la limitación a un(a) candidato(a) por comunero(a), lo que aplica tanto para personas naturales como jurídicas en un directorio, evitando concentraciones excesivas de poder en manos de un solo ente legal, contribuyendo a la democratización de los espacios de toma de decisión, en consistencia con la normativa, y mayor participación y construcción de confianzas para el involucramiento activo de los distintos usuarios y funcionamiento efectivo de la OU. Se releva la importancia de diferenciar las sociedades mercantiles que se rigen por normas generales de las OU, cuya constitución y funcionamiento está regulado por el **Código de Aguas**, con normas especiales atendida la función estratégica que se les ha encomendado en la gestión del agua como bien nacional de uso público. Se subraya que esta circular contribuye a velar por el cumplimiento de la normativa, la transparencia y fomentar mayor participación en el funcionamiento, así como evitar conflictos relacionados con la representación en las OU.

Por otro lado, se abordó la importancia de promover, previo establecimiento en los respectivos estatutos, renovaciones parciales de los directorios, de manera de poder asegurar la transmisión de conocimientos e información, y asegurar una mejor continuidad de la administración de las OU e involucrar a las nuevas generaciones para el recambio, de manera que vayan tomando el relevo con acompañamiento de lideresas que tienen más experiencia en la OU.

Asimismo, se presentó la Circular N° 3, que tiene como propósito informar a las OU sobre las herramientas legales disponibles para abordar la representación en los directorios, trabajada a partir de necesidades identificadas en procesos de conformación de OU a lo largo del territorio. Busca clarificar las posibilidades y restricciones en la elección de directores(as) que contempla la normativa, especialmente en situaciones donde se busca asegurar cupos para usos estratégicos como, por ejemplo, el consumo humano, saneamiento y uso doméstico de subsistencia en línea con la Reforma al Código de Aguas del año 2022, equilibrando la representación y promoviendo una participación más diversa.

Se abordó que es necesario mantener la comunicación efectiva con la DGA y otros órganos de la administración estatal para la construcción de propuestas basadas en experiencias territoriales. Ejemplos prácticos, como el enfrentamiento de disputas judiciales sobre la representación en directorios, ilustraron la necesidad de una comunicación continua para prevenir conflictos y promover soluciones eficaces

Observaciones

Hay dudas en torno a la transferencia de los derechos de aprovechamiento de aguas entre socios(as) para influir en la composición de un directorio, además de una preocupación generalizada sobre la concentración del poder, especialmente cuando accionistas mayoritarios(as) intentan controlar la dirección de la organización. Se genera una conversación sobre cómo evitar prácticas que perturben la representatividad y la democracia interna.

También existe interés en aspectos prácticos de la gestión interna de las OU, como los procesos de votación y la transparencia en la toma de decisiones. Además, se resalta el deseo de promover la **participación efectiva** de las mujeres en estos contextos, buscando entender cómo se pueden utilizar las normativas para empoderarlas.



Bibliografía recomendada:

- Código de Aguas [CÓD. AGUAS]. D.F.L. 1122 de 1981. Art. 223, 226, 233, 235, 244, 245 y 248. 26 de septiembre de 2023 (Chile).
- Dirección General de Aguas. (julio 12, 2022). Circular 3. *Instruye sobre aplicación del Art. 229 del Código de Aguas en relación a realización de elecciones y representación de usos prioritarios en los directorios de organizaciones de usuarios*.

Ficha clase Nº 17 : Establecimiento de alianzas**Tipo de clase****Expositiva** (Responsable: Tamara Oyarzún Ruiz, CR2)**Objetivo**

Relevar la importancia del trabajo colaborativo para enfrentar problemas complejos, reconociendo el valor de las redes.

Descripción

Se expuso sobre el establecimiento de alianzas y redes como herramientas para abordar la complejidad de los desafíos actuales, subrayando la importancia de la colaboración. Se profundizó en la diversidad que puede existir en una red y el cómo cada parte (persona u organización) le aporta distintos valores. De esta manera, se señala que el valor de la red se describe como el conjunto de contribuciones que cada persona ofrece y las expectativas respecto a lo que se espera recibir del resto. Se explicó la distinción entre relaciones complementarias, donde el trabajo de una parte contribuye al logro de los objetivos de otra, y las relaciones compatibles, donde el trabajo de una parte no afecta negativamente los objetivos de la otra. Este enfoque permite comprender que:

1. No todas las redes aportan lo mismo.
2. Así como tenemos expectativas del entorno, el entorno también espera cosas de nosotros(as).
3. Se puede priorizar el establecimiento de ciertas alianzas por sobre otras, según el valor complementario o de compatibilidad que tengan con los objetivos de la propia organización.

Se resaltó la importancia de la empatía para poder identificar qué espera la contraparte y qué está dispuesta a entregar. Finalmente, se destacaron las ventajas del trabajo en red, como el impacto positivo en el bienestar, la colaboración sin competencia, la valoración de diversas formas de conocimiento, entre otras.

Observaciones

Se expresó interés por cuatro grandes temas: reconocer la diferencia entre una relación complementaria y una compatible; comprender que algunas malas relaciones pueden deberse a que hay expectativas distintas de lo que se espera dar y recibir; aprender a identificar qué relaciones merecen más esfuerzo para el beneficio de sus organizaciones; y reconocer que las directoras también son una fuente de apoyo y una red estratégica para otros(as).

Bibliografía recomendada:

- Aguirre, J. (2011). *Introducción al Análisis de Redes Sociales*. Documentos de Trabajo CIEPP, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas. Argentina.
- Bauman, Z. (2006). *Comunidad. En busca de seguridad en un mundo hostil*. Siglo XXI Editores.

Ficha clase N° 18 : Dinámica “Preguntas que importan: explorando temas clave”

Tipo de clase	Taller (Responsable: María Ignacia Silva Tobar, CR2)
Objetivos	<ul style="list-style-type: none"> Identificar colectivamente las preguntas más urgentes de las participantes del Curso por macrozona. Clasificar y priorizar las preguntas identificadas por relevancia y gravedad. Establecer un diálogo constructivo con el equipo de la Dirección General de Aguas (DGA) en base a las preguntas identificadas.
Metodología	<p>Taller participativo estructurado en cuatro fases con el objetivo de identificar, clasificar y priorizar las preguntas más urgentes por macrozona y así establecer un diálogo constructivo con el equipo de la DGA.</p> <p>Fases:</p> <ol style="list-style-type: none"> Presentación de la dinámica y de la conformación predefinida de los grupos. Trabajo individual de las directoras. Trabajo en grupos por macrozonas. Presentación de preguntas en plenaria. <p>Materiales:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hojas blancas Lápices Una cartulina por grupo Plumones de colores Cinta adhesiva
Descripción	<p>Primera fase: se brindaron instrucciones sobre la dinámica general, explicando las distintas etapas de trabajo, los materiales a utilizar y la conformación de los grupos predefinidos por el equipo organizador. Se resuelven dudas generales mientras se reparten los materiales para ir a la siguiente sección.</p> <p>Segunda fase: se asignó un tiempo individual de diez minutos para que las participantes identificaran temas y preguntas relevantes para su macrozona que no se hayan abordado durante el Curso. La libertad para proponer cualquier tema es clave, siempre y cuando pueda ser tratado por la DGA.</p> <p>Tercera fase: se trabajó en grupos divididos por macrozona, donde cada participante expuso los temas y preguntas identificados. Posteriormente, se seleccionaron y priorizaron cinco preguntas, enumerándolas según su importancia en el papelógrafo designado.</p> <p>Cuarta fase: se delegó a una representante por grupo para presentar ante todo el curso las cinco preguntas o temas más relevantes. La DGA respondió a la pregunta o tema designado como prioritario por cada grupo. Esta metodología buscó garantizar un diálogo efectivo y estructurado entre las directoras y la DGA, abordando las preguntas más apremiantes de manera colaborativa.</p>



CAPÍTULO IV: Evaluación y aprendizajes





CAPÍTULO IV: Evaluación y aprendizajes

El *Curso de formación de directoras de Organizaciones de Usuarios con enfoque de género* ha generado valiosas experiencias y aprendizajes, tanto para las participantes como para los equipos que desarrollaron y ejecutaron el Curso, los que se presentan en esta última sección.

Evaluación de las directoras sobre el Curso

Gran parte de los aprendizajes que se señalan a continuación fueron identificados por las propias participantes Curso, quienes evaluaron, en una escala de 1 a 7, los siguientes aspectos:



Metodología

Se destacó la idoneidad de las instrucciones y dinámicas en un espacio donde sus comentarios fueron tomados en cuenta.



Contenidos de las exposiciones

Se resaltó la relevancia y claridad de los objetivos y conceptos abordados, los que brindaron herramientas para fomentar liderazgos femeninos en las OU con una sensación de aprendizaje satisfactoria.



Condiciones del Curso

Se indicó que el horario, lugar, traslados y apoyos facilitados fueron completamente satisfactorios.

Entre los principales aspectos que se destacan, se encuentra el tiempo dedicado a las actividades, donde se identifica la necesidad de contar con más espacios para el diálogo entre las instituciones organizadoras y las participantes. Al mismo tiempo, las directoras expresan la relevancia de que estas iniciativas continúen y proponen la profundización en temas normativos, como las modificaciones más recientes al **Código de Aguas**, hacer énfasis en contenido sobre **cambio climático**, y facilitar el acceso a información sobre temas legales y técnicos relevantes para sus organizaciones. También enfatizan la importancia de monitorear el

proceso una vez finalizado el Curso para evaluar su impacto, y analizar la posibilidad de replicarlo en otras regiones del país con talleres prácticos y aplicación de aprendizajes en terreno.

Asimismo, valoran iniciativas como esta, que fomentan espacios donde se facilita el intercambio de herramientas de **Liderazgo** y promueven el encuentro entre mujeres diversas con cargos de representación en OU de distintos territorios del país.

Recomendaciones para futuras aplicaciones

A partir de lo anterior, se desprende que este Curso se constituyó como una instancia para compartir experiencias, identificar problemáticas comunes entre las organizaciones y compartir prácticas replicables para los diversos contextos de donde provienen las directoras, en un ambiente caracterizado por el respeto, el entusiasmo, el compañerismo, la solidaridad y el espíritu de colaboración entre las participantes. En este sentido, compartir y relacionarse en la presencialidad se vuelve clave, lo que subraya la necesidad de privilegiar instancias de reunión más allá de la entrega de los aspectos conceptuales disponibles.

Dentro de los aprendizajes, se puede mencionar la necesidad de incorporar en la estructura de las presentaciones expositivas un mecanismo para equilibrar las charlas y el diálogo abierto, permitiendo una adecuada gestión de los tiempos destinados a las respuestas, y que considere la diversidad organizacional y territorial que representan las directoras. Se enfatiza la importancia de adecuarse a las formas de intervención de cada participante, acogiendo la heterogeneidad del grupo, labor que debe articularse entre la persona que modera y la que expone.

En cuanto al proceso de planificación del Curso, se recomienda considerar en las diferentes etapas de co-construcción transversalizar íntegramente el **enfoque de género** para la entrega del contenido a las directoras en las clases, partiendo desde un levantamiento de sus intereses hasta la elaboración y revisión de los contenidos.

Respecto a la metodología de enseñanza, se debe apuntar a comprender la diversidad de participantes, por lo que se aconseja contar con estrategias participativas para poder adaptar los contenidos, dada su implicancia en el rol activo del proceso de aprendizaje y la cohesión grupal que generan.



Al mismo tiempo, se recomienda incluir a las propias directoras en el proceso de co-construcción o en la generación de los contenidos, para recoger sus intereses y necesidades. Por otro lado, es importante considerar que el equipo expositor cuente con herramientas para optimizar el uso del tiempo y aplicar diferentes metodologías de aprendizaje.

A partir de la reforma al Código de Aguas de fecha 6 de abril de 2022, la DGA está mandatada a brindar asesoría técnica y legal a las OU, como también supervisar su funcionamiento, por lo que resulta fundamental valorar el compromiso y entusiasmo de las directoras al participar en estas iniciativas que permiten orientar la labor del servicio en función de las necesidades específicas de cada organización a través de las vivencias de sus usuarias. Por lo tanto, esta iniciativa también es una oportunidad para facilitar la comunicación entre la DGA y las directoras, que contribuye a avanzar en procedimientos asociados al registro y funcionamiento de las organizaciones a las que pertenecen. Asimismo, ha contribuido a la implementación de la reforma al Código de Aguas antes mencionada.

La participación y recepción de las directoras durante el desarrollo del Curso refleja su interés por los diversos temas tratados. Esto puede ser un indicador de que es necesario seguir facilitando espacios de comunicación entre sus organizaciones, la DGA y otras organizaciones. Para ello es esencial establecer un monitoreo continuo del avance en las problemáticas planteadas por cada directora, lo que promueve una resolución coordinada entre la institucionalidad pública y las OU, fortaleciendo la gestión y gobernanza de las aguas en pos de su preservación y disponibilidad, y promoviendo el cuidado de las fuentes, especialmente frente a los desafíos actuales de **seguridad hídrica** bajo escenarios de **escasez hídrica** y cambio climático.



En síntesis, se espera que este documento contribuya al fortalecimiento de las herramientas que puedan ser de utilidad para que la DGA, así como otras instituciones y organizaciones, repliquen esta instancia. A su vez, busca ser de utilidad para el cumplimiento de las funciones de las OU, particularmente para las mujeres que, actualmente, se desempeñan en estos roles, de manera que el esfuerzo realizado pueda seguir generando un impacto positivo en la gestión del agua a nivel nacional, así como contribuir al trabajo conjunto en este desafío.





Glosario y Normativa atingente

Cambio climático y perspectivas del agua

Adaptación: Acción, medida o proceso de ajuste de los sistemas humanos o naturales ante el clima actual, el clima proyectado o bien a sus efectos, con el fin de moderar o evitar los daños, reducir la vulnerabilidad, aumentar la resiliencia o aprovechar las oportunidades beneficiosas. En los sistemas humanos, la adaptación trata de moderar los daños o aprovechar las oportunidades beneficiosas, mientras que en algunos sistemas naturales, la intervención humana puede facilitar el ajuste al clima proyectado y a sus efectos (IPCC, 2022).

Cambio climático: Refiere al cambio del clima atribuido directa o indirectamente a las actividades humanas que alteran la composición de la atmósfera mundial y que se suman a la variabilidad natural del clima observada/registrada durante períodos de tiempo comparables (Naciones Unidas, 1992).

Ciclo hidrológico: Es la sucesión de etapas que atraviesa el agua al pasar de la tierra a la atmósfera y volver a la tierra: evaporación desde el suelo, mar o aguas continentales, condensación de nubes, precipitación, acumulación en el suelo o masas de agua y reevaporación. El ciclo hidrológico involucra un proceso de transporte recirculatorio e indefinido o permanente (Ordóñez, 2011).

Ciclo hidrosocial: Concepto que visualiza el flujo del agua como un proceso que fusiona naturaleza y sociedad de manera inseparable (Swyngedouw, 2009). Permite comprender de manera más completa los procesos históricos y las transformaciones territoriales que producen las relaciones de poder entre diferentes actores involucrados y

por los cambios institucionales que favorecen o condicionan las posiciones de los actores respecto al acceso y control de los recursos (Sandoval, 2017). Algunas preguntas claves que se realizan bajo este marco son: quién tiene derecho a cierta calidad y volúmenes de agua o quién debe controlar, gestionar y decidir sobre el agua, cómo se debe transformar la naturaleza y quiénes se benefician de ella, entre otras (Budds, 2012).

Cuenca hidrográfica: La cuenca u hoyo hidrográfico de un caudal de aguas la forman todos los afluentes, subafluentes, quebradas, esteros, lagos y lagunas que fluyen a ella, en forma continua o discontinua, superficial o subterráneamente, y que son parte integrante de una misma corriente (Art. 3 del Código de Aguas, 1981).

Escasez hídrica: Desequilibrio persistente entre la oferta disponible y la demanda de agua que surge cuando la demanda media es mayor que la disponibilidad renovable a largo plazo (Baeza, 2018). Para determinar si una zona está afectada por escasez hídrica, es necesario conocer el funcionamiento de los principales procesos hidrológicos que ocurren a nivel de las cuencas, y así cuantificar la oferta y la demanda de agua dulce (Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia CR2, 2019).

Gestión colectiva del agua: Refiere a la gestión del agua con una visión territorial que va más allá de los límites prediales o las acciones de una sola persona, debido a que todo lo que suceda aguas arriba de un predio, afectará su calidad y disponibilidad, y a su vez, la gestión del agua que se realice al interior

del predio incidirá en su uso posterior por parte de otros usuarios. Lo anterior implica una gestión y compromiso colectivo de los actores de un territorio (cuenca, microcuenca o área regada por un canal). En esta tarea las Organizaciones de Usuarios cumplen un rol fundamental (Comisión Nacional de Buenas Prácticas Agrícolas, 2008).

Gestión Integrada de Recursos Hídricos (GIRH): Es un proceso que promueve el desarrollo y manejo coordinados del agua, la tierra y otros recursos relacionados, con el fin de maximizar el bienestar económico y social resultante de manera equitativa, sin comprometer la sostenibilidad de los ecosistemas vitales. Esto, pues se considera que los recursos hídricos son un componente integral de los ecosistemas, un recurso natural, y un bien social y económico (Global Water Partnership, 2022).

Gobernanza: Refiere a la manera en que las sociedades definen objetivos y prioridades, toman decisiones e implementan y supervisan acciones de diversa índole para lograr esos objetivos y prioridades. Incluye toda la gama de medios existentes para acordar, gestionar, aplicar y supervisar políticas y medidas, reconociendo la contribución de los distintos niveles de gobierno (mundial, internacional, regional, subnacional y local), la función del sector privado, de los actores no gubernamentales y de la sociedad civil al abordar los numerosos tipos de cuestiones a los que se enfrenta la comunidad mundial (Billi, Mascareño et al., 2021; Billi, Moraga et al., 2021; IPCC, 2022).

Gobernanza del agua: Hace referencia a distintos mecanismos de coordinación y participación en temas de recursos hídricos entre actores de diversos intereses e interdependientes como el Estado, el sector privado y la sociedad civil, con el fin de trabajar colaborativamente en objetivos consensuados y comunes que no pueden ser logrados en forma individual. La idea es que el proceso de toma de decisiones logre abordar de forma participativa los distintos desafíos en materia de recursos hídricos. Para avanzar en implementar acciones efectivas, es fundamental que distintos actores y organizaciones se coordinen en un marco institucional con reglas claras, que implique la negociación de intereses y se avance en acuerdos de colaboración para abordar intereses comunes y aceptados (DGA & LAT, 2023).

Mitigación: Acción, medida o proceso orientado a reducir las emisiones de gases de efecto invernadero y otros forzantes climáticos, o evitar el deterioro o mejorar el estado de los sumideros de dichos gases, con el fin de limitar los efectos adversos del cambio climático (Ley N° 21.455, 2022).

Resiliencia climática: Se entiende como la capacidad de un sistema para hacer frente a un peligro o perturbación, respondiendo de manera que mantenga su función esencial e identidad (IPCC, 2021).

Seguridad hídrica: Posibilidad de acceder al agua en la cantidad y calidad adecuadas. Esto debe considerar las particularidades naturales y necesidades de cada cuenca para asegurar el sustento y aprovechamiento en el tiempo, ya sea para consumo humano, la salud, subsistencia, desarrollo socioeconómico, la conservación y la preservación de los ecosistemas, promoviendo la resiliencia frente a amenazas asociadas a sequías y crecidas, y la prevención de la contaminación (Ley N° 21.455, 2022).

Sequía: Fenómeno meteorológico que se determina cuando la precipitación o el caudal de los ríos tiene un registro de valores menor a los datos históricos. En términos específicos, cuando hay un déficit con respecto al registro histórico de precipitación se hace referencia a **sequía meteorológica**, y cuando el déficit es del caudal de los ríos se refiere a **sequía hidrológica** (Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia CR2, 2019)

Recursos hídricos y marco normativo

Acuífero: Acuífero es una formación geológica que contiene o ha contenido agua bajo la superficie de la tierra y posee la capacidad de almacenar y transmitir agua.

Sin perjuicio de la titularidad del dominio de este subsuelo, las aguas subterráneas contenidas en él son bienes nacionales de uso público a las que se tiene acceso en conformidad a las disposiciones del Código de Aguas (Art. 55 bis del Código de Aguas, 1981).

Área de restricción: Aquellos sectores hidrogeológicos de aprovechamiento común en los que exista el riesgo de grave disminución de un determinado acuífero o de sustentabilidad, con el consiguiente perjuicio de derechos de terceros ya establecidos en él. Cuando los antecedentes sobre la explotación del acuífero demuestren la conveniencia de declarar área de restricción, la Dirección General de Aguas deberá así decretarlo. Esta medida también podrá ser declarada a petición de cualquier usuario del respectivo sector, si concurren las circunstancias que lo ameriten (Art. 65 del Código de Aguas, 1981).

Calidad de agua: La calidad del agua abarca sus características químicas, físicas y biológicas, y su clasificación depende del uso previsto, como consumo humano o riego. Una deficiencia en la calidad del agua puede tener consecuencias negativas para la salud y el medio ambiente. La afectación de la calidad del agua se refiere a cambios que superan los límites establecidos por normativas, como las Normas Primarias y Secundarias de Calidad de Agua, la Norma de Emisión o la Resolución de Clasificación Ambiental. En caso de identificarse dicha afectación se deberán enviar los antecedentes a la autoridad respectiva y seguir el procedimiento establecido (DGA, 2023).

Caudal: Volumen de agua que pasa por una sección transversal de una corriente en la unidad de tiempo y se mide en metros cúbicos por segundo (m^3/s) o en litros por segundo (DGA, 1991).

Código de Aguas: Principal cuerpo normativo que regula los derechos de aprovechamiento de aguas, las Organizaciones de Usuarios, deberes y atribuciones de la Dirección General de Aguas, entre otras materias relacionadas con el agua en Chile.

Comunera o comunero con derecho a voto: Según el artículo 223 del Código de Aguas, tendrán derecho a voto las comuneras y los comuneros cuyos derechos estén inscritos en el Registro de la Comunidad y estén al día en el pago de sus cuotas, quienes podrán comparecer por sí o representadas(os). Para que una comunera o un comunero sea representado (por un representante que no es comunero) en la Junta General, deberá presentar un poder notarial suscrito ante Notario Público. Por otro lado, en caso que el o la representante sea parte de la organización, bastará una carta poder simple.

Decreto de escasez: Un decreto de escasez es un instrumento que dispone la DGA para proveer determinadas herramientas a usuarios(as) de agua y a la población en general para reducir al mínimo los daños derivados de la sequía. Mediante su dictación, se dan atribuciones a la DGA para exigir a la(s) junta(s) de vigilancia respectiva(s), la presentación de un acuerdo de redistribución, el cual deberá contener las condiciones técnicas mínimas y las obligaciones y limitaciones que aseguren la prevalencia de los usos para el consumo humano, saneamiento o el uso doméstico de subsistencia, precaviendo la comisión de faltas graves o abusos; redistribuir las aguas disponibles en las fuentes naturales, con cargo a las juntas de vigilancia respectivas, en caso de que no exista acuerdo. Pudiendo para ello: Ordenar el cumplimiento de las medidas pertinentes, suspender las atribuciones de las Juntas de Vigilancia y suspender los seccionamientos de las corrientes naturales que estén comprendidas dentro de la zona de escasez, asimismo habilita a la DGA a establecer criterios y delimitaciones para las autorizaciones de extracción de aguas (DGA, 2023).

Derecho de Aprovechamiento de Aguas: Es un derecho real que recae sobre las aguas y consiste en el uso y goce de ellas, con los requisitos y en conformidad a las reglas que prescribe el Código de Aguas. Este derecho es de dominio de su titular, quien podrá usar, gozar y disponer de él en conformidad a la ley (Art. 6 del Código de Aguas, 1981).

Junta General: Las juntas generales son la principal instancia de participación y toma de decisión sobre los intereses que afecten a la comunidad. Estas pueden ser ordinarias o extraordinarias.

Junta General Extraordinaria: Estas pueden tener lugar en cualquier momento según se necesite o solicite.

Junta General Ordinaria: Se celebra una vez al año, en día y hora señalada en los estatutos. Las materias a tratar se encuentran establecidas en el artículo 226 del Código de Aguas y deben quedar estipuladas en la citación correspondiente.

Jurisdicción de una OU: Competencia territorial en lo concerniente a la administración de la o las fuentes comunes, distribución de las aguas y resolución de conflictos, que corresponde al directorio sobre

los comuneros. Se extiende hasta donde exista comunidad de intereses, aunque sólo sea entre dos comuneros. Con todo, podrán los estatutos estipular una menor extensión de sus atribuciones (Art. 200, Código de Aguas, 1981).

Monitoreo de Extracciones Efectivas: Corresponde a un conjunto de normas y procedimientos que la DGA, por resolución fundada, establece en el marco de la implementación de la Ley N° 21.064 de 27 de enero de 2018 que modificó el Código de Aguas, para que titulares de derechos de aprovechamiento midan las extracciones efectivas de aguas que realizan desde los puntos de captación así como sus niveles freáticos y transmitan la información generada a la DGA. Este Sistema cuenta con una herramienta informática denominada Software DGA de Monitoreo de Extracciones Efectivas (DGA, 2023).

Organizaciones de Usuarios: Son entidades privadas sin fines de lucro que gozan de personalidad jurídica y cuya función es tomar las aguas de la fuente natural o del canal matriz, repartirla entre los y las titulares de derechos de aprovechamiento, construir, explotar, conservar y mejorar las obras de captación, acueductos y otras que sean necesarias para el aprovechamiento común. Los tipos de OU que existen son Comunidades de Aguas Superficiales, Comunidades de Aguas Subterráneas, Asociaciones de Canalistas y Juntas de Vigilancia, entre otros. Sus órganos principales de funcionamiento son el directorio y la Junta General, tanto ordinaria como extraordinaria.

Registro de Comunerias y Comuneros: Corresponde a un registro de usuarias y usuarios que componen la organización. En este se anotan los derechos de agua de cada titular, las acciones y mutaciones de dominio que se produzcan (Art. 205, Código de Aguas, 1981).

Sector hidrogeológico de aprovechamiento común (SHAC): Es un acuífero o parte de un acuífero cuyas características hidrológicas espaciales y temporales permiten una delimitación para efectos de su evaluación hidrogeológica o gestión en forma independiente (Art. 55 bis, Código de Aguas, 1981).

Zona con declaración de agotamiento: Son zonas en las que la fuente natural de agua superficial

respectiva (río, lago, laguna u otro), se agotó la disponibilidad del recurso hídrico para la constitución de nuevos derechos de aprovechamiento de aguas superficiales de tipo consuntivo y ejercicio permanentes. Esta declaración no impide la constitución de nuevos derechos de tipo no consuntivo o consuntivo de ejercicio eventual (DGA, 2023).

Zona de prohibición: Son sectores hidrogeológicos de aprovechamiento común en los cuales la disponibilidad del recurso hídrico se encuentra totalmente comprometida, tanto en carácter definitivo como provisional. Una vez declarada la zona de prohibición, no es posible constituir en ellas nuevos derechos de aprovechamiento (DGA, 2023).

Perspectiva de género

Brechas de género: Disparidad entre condición o posición de hombres y mujeres en la sociedad. Un ejemplo concreto de ello se refleja en la "brecha salarial de género", es decir, la diferencia entre salarios de hombres y mujeres. Sin embargo, existen también otras tales como la participación económica y oportunidad, acceso a la educación, salud y esperanza de vida, empoderamiento político, entre otras (Hausmann, et al., 2012).

Discriminación por género: Toda distinción, exclusión o restricción basada en el género, que resulte en el menoscabo o anulación del reconocimiento de la mujer. Se reconoce la discriminación por ley o práctica por parte de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (ONU Mujeres, s. f.).

División del trabajo por género: Asignación de tareas que son predominante o exclusivamente para mujeres y otras para hombres (Moser, 1993). En algunas sociedades a los hombres se les ha asignado tradicional e históricamente el rol de proveedor, ocupando trabajos remunerados o reconocidos socialmente, a diferencia de las mujeres, a quienes se les asigna el "trabajo reproductivo", labores del hogar, trabajo doméstico, de cuidado de niñez y otras personas dependientes.

Equidad de género: Se entiende como la garantía de que mujeres y hombres puedan tener los mismos derechos, recursos y oportunidades. Relacionada al cambio climático, existe un reconocimiento de que las mujeres se encuentran en un estado de vulnerabilidad mayor frente a los impactos producidos, por lo cual pueden verse más afectadas (Echeverría et al., 2021).

Empoderamiento: Proceso en que sujetos alcanzan el control de su propia vida y sus condiciones, como también un proceso de cambio desde la dependencia, marginalización e inseguridad hacia la independencia, participación, toma de decisión y autoestima fortalecida. Es un mecanismo para desarrollar la autoestima y la convicción de las limitaciones y aptitudes en la conducción de un sistema social, un organismo, un grupo, etc. (Aldana, 2005).

Género: Construcción social que asigna roles, comportamientos, actividades y atributos que se consideran apropiados para hombres y mujeres según un contexto y época determinados, tanto en la vida pública como privada, condicionando lo que se espera, permite y valora de cada cual. Estos roles, comportamientos, actividades y atributos son construidos socialmente y aprendidos a través de estos procesos de socialización. Son, por lo tanto, cambiantes y parte de un contexto sociocultural más amplio, como lo son también la clase, raza, niveles de pobreza, etc. (ONU Mujeres, s. f).

Interseccionalidad: Enfoque de análisis o herramienta metodológica crítica útil para entender y responder a las maneras en que el género se cruza con otras categorías que explican las experiencias de opresión o privilegio en un contexto histórico y social determinado. Se basa en la premisa de que la gente vive identidades múltiples, derivadas de las relaciones entre: sexo y género, raza, clase, sexualidad, edad, capacidad diferenciada, etc. (Viveros, 2016).

Machismo: Conjunto de prácticas, conductas y creencias que establecen la superioridad del hombre por sobre las mujeres en diferentes aspectos de la vida (ya sea reproductivo, sexual, laboral, etc). También incluye la discriminación contra personas que no son consideradas "masculinas" o con cuerpos o expresiones "feminizadas". Se evidencia,

por ejemplo, en la división sexual del trabajo, la discriminación y la violencia de género (Echeverría et al., 2021).

Perspectiva o enfoque de género: Es una herramienta de análisis que permite observar cómo las desigualdades influyen en las oportunidades de mujeres, hombres y disidencias en situaciones de discriminación (Comunidad mujer, 2018).

Trabajo de cuidados no remunerado: El término se refiere a aquellas actividades que usualmente desarrollan mujeres al interior de sus hogares de forma gratuita, como la preparación de alimentos, limpieza, lavado de ropa, y el cuidado de niños, niñas, personas enfermas o con alguna discapacidad (ONU, s/f).

Participación y liderazgo

Competencias técnicas: Corresponden a las herramientas que las directoras o directores de las Organizaciones de Usuarios deben manejar para el desempeño de sus cargos, tales como: administrar la organización y los derechos de aprovechamiento que la constituyen; distribuir los recursos hídricos disponibles; explotar la infraestructura de captación, conducción, distribución y acumulación disponible, entre otras (Arriagada et al., 2018).

Competencias transversales: Se relacionan con la capacidad de gestión que tengan las directoras y directores de Organizaciones de Usuarios. Entre estas destacan: capacidad para resolver conflictos, capacidad de planificación, capacidad de liderar y capacidad de comunicar (Arriagada et al., 2018).

Participación: Intervención e involucramiento social de una persona en sucesos, actos, actividades o procesos. De los tipos de participación, se pueden identificar: participación social, ciudadana, comunitaria, política, entre otras, así como también mecanismos tipo asamblea, mesas de trabajo, consultas, y contextos donde estos se desarrollan, como laborales, comunitarios, educativos, etc.

Liderazgo: Capacidad de una persona para motivar e influir a sus seguidores con miras a contribuir a la consecución de ciertos objetivos dados, así como al éxito de un proyecto organizacional establecido

(House et al., 2002; Northouse, 1997; Yukl y Van Fleet, 1992).

Participación efectiva: Se entiende como la posibilidad de que las mujeres puedan involucrarse en diversas actividades que componen la gestión de los recursos naturales, como es la asistencia a reuniones, el desempeño de cargos, expresar sus puntos de vista y que, a la vez, estos tengan incidencia en las decisiones que se toman (Agarwal, 2000).

Normativa atingente

Ley N° 21.455: Ley Marco de Cambio Climático.

DFL 1.122: Fija el texto del Código de Aguas, del Ministerio de Justicia.

Decreto MOP N°187: Reglamento sobre registro de Organizaciones de Usuarios.

Ley N°20.500 Sobre asociaciones y participación ciudadana en la Gestión Pública.

Decreto MOP N° 203 Reglamento sobre Normas de Exploración y Explotación de Aguas Subterráneas.

Decreto Supremo MOP N°1.220 Reglamento del Catastro Público de Aguas.

Circular DGA N°2 de 20 de abril de 2022: Instruye sobre aplicación del Art. 231 del Código de Aguas en relación a representación de personas jurídicas en el directorio de Organizaciones de Usuarios.

Circular DGA N° 3 de 12 de julio de 2022: Instruye sobre aplicación del Art. 229 del Código de Aguas en relación a la realización de elecciones y representación de usos prioritarios en los directorios de Organizaciones de Usuarios.



Referencias

- Agarwal, B. (2000). *Conceptualizing environmental collective action: why gender matters*. Cambridge Journal of Economics, 24(3), 283-310. <http://www.jstor.org/stable/23601169>
- Aguirre, J. (2011). *Introducción al Análisis de Redes Sociales*. Documentos de Trabajo CIEPP, Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas. Argentina.
- Aldana, A. (2005). *Empoderamiento femenino: alternativa ética del conflicto entre sexismo e identidad de género. Una oferta equitativa en las grietas económicas del sistema*. Centro Interuniversitario de Estudios Latinoamericanos y Caribeños. CIELAC/UPOLI.
<https://biblioteca.clacso.edu.ar/Nicaragua/cielac-upoli/20120806030204/aldana21.pdf>
- Arriagada, A., Quiroz, C., Valenzuela, N., Rivera, B., Contreras, J. y Melo, O. (2018). *Manual intermedio para dirigentes de organizaciones de usuarios de aguas*. Comisión Nacional de Riego, Ministerio de Agricultura, Chile. <https://www.cnr.gob.cl/wp-content/uploads/2019/03/Manual-dirigentes-2018.pdf>
- Baeza, E. (2018). *Sequía y escasez hídrica: conceptos relacionados, situación actual y experiencia comparada en varios países para abordar el problema*. Biblioteca del Congreso Nacional.
<https://goo.su/c0U3TY>
- Bauman, Z. (2006). *Comunidad. En busca de seguridad en un mundo hostil*. Siglo XXI Editores.
- Billi, M., Mascareño, A. y Edwards, J. (2021). Governing Sustainability or Sustainable Governance. Semantic constellations on the sustainability-governance intersection in academic literature. *Journal of Cleaner Production*, 279, p. 123523. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.123523>
- Billi, M., Moraga, P., Aliste, E., Maillet, A., O’Ryan, R., Sapiains, R. y Bórquez, R. (2021). *Gobernanza Climática de los Elementos. Hacia una gobernanza climática del agua, el aire, el fuego y la tierra en Chile, integrada, anticipatoria, socio-ecosistémica y fundada en evidencia*. Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia (CR)2, (ANID/FONDAP/15110009). CR2. www.cr2.cl/gobernanza-elementos/
- Budds, J. (2012). La demanda, evaluación y asignación del agua en el contexto de escasez: un análisis del ciclo hidrosocial del valle del río La Ligua, Chile. *Revista de Geografía Norte Grande*, 52, 167-184. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-34022012000200010>
- Centro de Ciencia del Clima y la Resiliencia CR2. (2019). *Cápsula climática: ¿Qué ocurre en Chile, sequía o escasez hídrica? CR2*.
<https://www.cr2.cl/capsula-climatica-que-ocurre-en-chile-sequia-o-escasez-hidrica/>

REFERENCIAS

Código de Aguas [CÓD. AGUAS]. D.F.L. 1122 de 1981. *Art. 5, 5 bis, 6, 17, 38, 56, 62, 122 bis, 186, 205, 220, 223, 226, 229, 233, 235, 236, 239, 241, 243, 244, 245, 247, 248, 263, 264, 274, 275, 277, 278, 279, 283, 291, 299 b, 299c, 307 bis, 314 y 315.* 26 de septiembre de 2023 (Chile).

Código Civil [CÓD. CIV.] *Art. 556, 557-1; 557-2 y 557-3.*

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *Implicancias de los roles de género en la gobernanza de los recursos naturales en América Latina y el Caribe.* CEPAL. https://www.cepal.org/es/enfoques/implicancias-roles-genero-la-gobernanza-recursos-naturales-america-latina-caribe?utm_source%3DCiviCRM%26utm_medium%3Demail%26utm_campaign%3D20210128_boletin_recursos_naturales_n2

Comisión Nacional de Buenas Prácticas Agrícolas. (2008). *Guía técnica de buenas prácticas: Recursos Naturales agua, suelo, aire y biodiversidad.* Ministerio de Agricultura, Chile. https://www.conaf.cl/cms/editorweb/GEF-BM/Apendice-7_04-Guia_Buenas_Practicas_Recursos_Naturales.pdf

Comunidad Mujer. (2018). *Guía para la elaboración de proyectos con perspectiva de género.* <https://comunidadmujer.cl/guia-para-la-elaboracion-de-proyectos-con-perspectiva-de-genero/>

DGA. (1991). *Manual básico para instrucción de hidromensores.* Ministerio de Obras Públicas, Chile. https://dga.mop.gob.cl/legislacionyreglamentos/normas/Reglamentos/proced_hidromensor.pdf

DGA. (2023). *Preguntas frecuentes Monitoreo de Extracciones Efectivas.* Ministerio de Obras Públicas, Chile. https://dga.mop.gob.cl/controlExtracciones/Documents/preguntas_frecuentes_aguas_subterraneas.pdf

DGA (julio 12, 2022). Circular 3. *Instruye sobre aplicación del Art. 229 del Código de Aguas en relación a realización de elecciones y representación de usos prioritarios en los directorios de organizaciones de usuarios.*

DGA y Ministerio de Obras Públicas (2023). *Organizaciones de Usuarios, estructura y funcionamiento (Parte 2).* <https://www.youtube.com/watch?v=xAqVMyXVvX8>

DGA y LAT. (2023). *Gobernanza del Agua.* [Tríptico]. Material de trabajo para talleres del Programa de Acompañamiento de Organizaciones de Usuarios de Aguas. Dirección General de Aguas y Laboratorio de Análisis Territorial de la Universidad de Chile.

Echeverría, C., Olguín, C. y Maureira, M. (2021). *Glosario Feminista abreviado.* Dirección de género, diversidad y equidad de la Universidad de Santiago de Chile. Editorial Usach. https://www.direcciondegenero.usach.cl/sites/direccion_genero/files/glosario_feminista_completo_20dic_2.pdf

Global Water Partnership. (2021). *Género en el marco político y de planificación sobre cambio climático y agua en Centro y Sudamérica.* GWP. https://www.gwp.org/globalassets/global/gwp-sam_files/publicaciones/2021/genero-en-cambio-climatico-y-agua_fin2.pdf

Global Water Partnership South America (2022, julio). *¿Qué es la GIRH?* GWP. <https://www.gwp.org/es/GWP-Sud-America/ACERCA/como/Que-es-la-GIRH/>

Hausmann, R., Tyson, L., & Zahidi, S. (2012). *The Global Gender Gap Report 2012.* World Economic Forum. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2012.pdf

House, R., Javidan, M., Hanges, P., & Dorfman, P. (2002). Understanding Cultures and Implicit Leadership Theories across the Globe: An Introduction to Project GLOBE. *Journal of World Business*, 37(1), 3-10.
[https://doi.org/10.1016/S1090-9516\(01\)00069-4](https://doi.org/10.1016/S1090-9516(01)00069-4)

IPCC (2021). Annex VII: Glossary. En IPCC, *Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781009157896.022>

IPCC (2022). Annex I: Glossary. En IPCC, *Global Warming of 1.5°C. An IPCC Special Report on the impacts of global warming of 1.5°C above pre-industrial levels and related global greenhouse gas emission pathways, in the context of strengthening the global response to the threat of climate change, sustainable development, and efforts to eradicate poverty*. Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/9781009157940.008>

Ley N° 21.455. *Ley Marco de Cambio Climático*. 13 de junio de 2022. Diario Oficial de la República de Chile, N° 43.584. <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1177286>

Ministerio de Justicia. (1981). *Decreto con Fuerza de Ley N° 1.122 que fija el texto del Código de Aguas*. Publicado en Diario Oficial el 29 de octubre de 1981. Santiago, Chile.
<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=5605&idVersion=2023-09-26&idParte=>

Ministerio de Obras Públicas (agosto 30, 2005). Decreto 743 de 2005. *Fija tabla de equivalencias entre caudales de agua y usos, que refleja las prácticas habituales en el país en materia de aprovechamiento de aguas*. DO 38338.

Ministerio de Obras Públicas (abril 3, 2020). Decreto 53 de 2020. *Aprueba Reglamento de Monitoreo de Extracciones Efectivas de Aguas Superficiales*. DO 42780.

Moser, C. (1993). *Gender Planning and Development. Theory, Practice and Training*. Routledge.

Naciones Unidas. (1992). *Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático*. UNFCCC. <https://unfccc.int/resource/docs/convkp/convsp.pdf>

Northouse, P. (1997). *Leadership: Theory and Practice*. Sage Publications.

OMS y UNICEF (2023). *Progress on household drinking water, sanitation and hygiene 2000–2022: Special focus on gender*. WHO/UNICEF Joint Monitoring Programme for water Supply, Sanitation and Hygiene.

ONU Mujeres - Centro de Capacitación. (s.f.). *Glosario de Igualdad de Género*. ONU Mujeres. <https://trainingcentre.unwomen.org/mod/glossary/view.php?id=150&mode=letter>

ONU Mujeres. (2016). *La CEDAW, Convención sobre los Derechos de las Mujeres*. Serie Transformar nuestro mundo. Elefanta Editorial. <https://www.refworld.org.es/pdfid/5bf2fcda4.pdf>

ONU Mujeres. (2017). *Paridad de género: Política e instituciones. Hacia una democracia paritaria*. <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/2018/2/Paridad%20Collecin%20Gua%20Democracia%20Paritaria%202017.pdf>

REFERENCIAS

- Ordoñez, J. (2011). *Ciclo Hidrológico*. Global Water Partnership.
https://www.gwp.org/globalassets/global/gwp-sam_files/publicaciones/varios/ciclo_hidrologico.pdf
- Oyarzún, T., Araya, N., Salinas, M., Retamal, P., Acuña, P. y Valencia, A. C. (2022). En medio del cambio climático: desde los cuidados hacia la transformación del modelo. En V. Belemmi y S. Rivera (Eds.), *Economía en tiempos de crisis: perspectivas para la transición socioecológica en Chile* (pp. 96–140). Ediciones ONG FIMA.
- Reyes, G., Hernández, O. y González, F. (2019). Liderazgo comunitario y su influencia en la sociedad como mejora del entorno rural. *Revista INNOVA ITFIP*, 5(1). 15–27.
<https://revistainnovaitfip.com/index.php/innovajournal/article/view/52>
- Salinas, M. y Becker, I. (2022). *Guardianas del agua: (in)seguridad hídrica en la vida cotidiana de las mujeres*. Fundación Heinrich Böll.
- Sandoval, A. (2017). Exploración de las contribuciones del enfoque “hidrosocial” a los estudios de caso sobre agua. *Waterlat-gobacit network working papers*, 4(3), 15–26. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7510689>
- Swyngedouw, E. (2009). The political economy and political ecology of the hydro-social cycle. *Journal of contemporary water research & education*, 142(1), 56–60.
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1936-704X.2009.00054.x>
- Urquiza, A. y Billi, M. (2020). *Seguridad hídrica y energética en América Latina y el Caribe: definición y aproximación territorial para el análisis de brechas y riesgos de la población*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/05363ead-c81f-4c55-a8c9-4170d4502666/content>
- Viveros, M. V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1–17. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.005>
- Yukl, G., & Van Fleet, D. D. (1992). Theory and Research on Leadership in Organisations. In M. D. Dunnette, & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 3 (pp. 147–197). Consulting Psychologists Press.



Dirección General de Aguas
Ministerio de Obras Públicas

Programa de Acompañamiento
de Organizaciones de Usuarios

**Curso de formación de
directoras de Organizaciones de
Usuarios con enfoque de género**



UNIVERSIDAD
DE CHILE

(CR)²

Center for Climate
and Resilience Research
www.cr2.cl

