



Ministerio de Servicios
y Obras Públicas

Viceministerio
de Servicios
Básicos

ORGANIZACIÓN Y MOVILIZACIÓN COMUNITARIA



Desarrollo
Comunitario

DESARROLLO COMUNITARIO

ORGANIZACIÓN Y MOVILIZACIÓN

Módulo II

- República de Bolivia -
- Ministerio del Agua -
- Viceministerio de Servicios Básicos -

CONTENIDO

	Página
MARCO TEORICO METODOLOGICO	
MODULO ORGANIZACION Y MOVILIZACION COMUNITARIA	
INTRODUCCION	5
II. ALCANCE DEL DESARROLLO COMUNITARIO	5
1. Fase de Pre Inversión	5
2. Fase de Inversión	5
3. Fase de Post Inversión	5
III. TIEMPO DE EJECUCION	6
IV. OBJETIVOS DE LOS PROYECTOS DE AGUA Y SANEAMIENTO	6
1. Sostenibilidad	6
2. Sustentabilidad	6
3. Uso efectivo	7
4. Efecto sostenido	9
V. PARTICIPACION COMUNITARIA	11
VI. ¿QUE ES LA PARTICIPACION COMUNITARIA?	14
1. ¿Por qué la Participación Comunitaria?	16
2. Socios en la Participación Comunitaria	18
3. Características de una Participación Comunitaria exitosa	19
4. Factores que contribuyen a una eficiente Participación Comunitaria	21
5. Preparación dentro de la Comunidad	22
6. El efecto multiplicador	23
VII. VISION GENERAL DE ASUNTOS DE GENERO Y SALUD EN EL SECTOR DE AGUA Y SANEAMIENTO	23
VIII. GENERO Y SALUD	26
1. Etapas prácticas para mejorar la participación de las mujeres	27
2. Rol de la participación de las mujeres en asegurar el impacto de salud en los proyectos de Saneamiento Básico	28
3. Influencia sobre el proyecto: la participación de las mujeres en la toma de decisiones	30
4. Un modelo para la evaluación de proyectos de Saneamiento: del papel ampliamente difundido de las mujeres	31

5.	Lista de verificaciones para Control y Evaluación de los logros de la participación de la mujer	31
6.	Diez medidas para un enfoque sensible al género en proyectos de abastecimiento de agua potable y saneamiento	33
IX. CAPACITACION EN PROYECTOS DE AGUA Y SANEAMIENTO		
	1. Capacitación	34
	2. Capacitación a Capacitadores	36
	3. Metodologías de Capacitación	37
	a. Metodología SARAR	39
	b. Metodología de Visualización	41
X. MATERIAL DE CAPACITACION		
XI. PAPEL DEL AGENTE DE EXTENSION O DE CAMPO		
XII. ORGANIZACION Y MOVILIZACION DE LA COMUNIDAD		
	1. Pilares Básicos sobre los que se funda toda organización	46
	2. ¿Cómo se fortalece la organización?	46
	3. Proceso de fortalecimiento de una organización	48
BIBLIOGRAFIA		
ANEXOS		
	ANEXO Nº 1	53
	Estatutos propuestos para una Cooperativa de Servicios Públicos de Saneamiento Básico	53
	ANEXO Nº 2	71
	Resolución Municipal Convenio Prestación de Servicios	71
	ANEXO Nº 3	77
	Criterios de Selección del Operador u Operadora Comunal, Facilitador y Técnicas en Proyectos de Agua y Saneamiento	77
	Participación (El Collage)	80
	Las filas	81
	Responsabilidades de la Familia	82
	Mujer y Salud	83
	El Cubo	84
	El Líder	85

MARCO TEORICO METODOLOGICO MODULO ORGANIZACION Y MOVILIZACION COMUNITARIA

I. INTRODUCCION

Las lecciones aprendidas en el Sector, particularmente en la década de los 90, indican claramente que la sustentabilidad de los proyectos de saneamiento básico son resultado de un balance cuidadoso entre la asignación de recursos para la infraestructura y el desarrollo de la capacidad local.

El componente de Desarrollo Comunitario está dedicado a asegurar la sustentabilidad de los servicios de agua y saneamiento a través de un proceso de capacitación en administración, operación y mantenimiento; educación sanitaria y ambiental para lograr el uso efectivo de los servicios; establecer un sistema de apoyo técnico a largo plazo en base al fortalecimiento de los municipios y organizaciones comunales.

II. ALCANCE DEL DESARROLLO COMUNITARIO

La ejecución de Desarrollo Comunitario se encuentra dentro de las especificaciones y requerimientos establecidos en su estrategia de los proyectos del Sector de Agua y Saneamiento y comprende:

1. Fase 1 Pre Inversión

Organización de la comunidad

2. Fase II de Inversión

Movilización de la comunidad

Fortalecimiento de Gestión comunitaria

Educación Sanitaria Ambiental

Administración Operación y Mantenimiento

Apoyo al Gobierno Municipal en acciones del sector

3. Fase III de Post Inversión

Refuerzo de áreas críticas de desempeño

Esta fase busca asegurar que la comunidad mantenga y aplique los conocimientos impartidos

III. TIEMPO DE EJECUCION

De acuerdo a especificaciones técnicas y terminos contractuales

IV. OBJETIVOS DE LOS PROYECTOS DE AGUA Y SANEAMIENTO

1. Sostenibilidad

Es la capacidad que tienen los proyectos de agua y saneamiento para brindar un servicio continuo con criterios de calidad y eficiencia con el propósito de mantener o extender sus beneficios a la comunidad durante el período de vida útil.

1. Sustentabilidad

Es el proceso, o un juego de procesos, por el cual los beneficios del proyecto son soportados por un largo período de tiempo. Los beneficios de un proyecto sostenible deben continuar y preferiblemente aumentar después de que el Ejecutor haya dejado de brindar asistencia, asumiendo que el proyecto ha sido correctamente diseñado e implementado. En esos procesos se tiene que considerar los siguientes aspectos:

- ▶ Un ingrediente fundamental de sustentabilidad es la existencia de organizaciones sólidas con un mandato definido y los recursos para operar y mantener las instalaciones que dotan beneficios a la población.
- ▶ Las organizaciones tienen que tener claro el rol que les corresponde en Administración, Operación, Mantenimiento y Educación Sanitaria. Si ellos no están adecuadamente entrenados y motivados la organización será inefectiva. Esto es tan cierto en la comunidad, en el Municipio como a nivel nacional.
- ▶ El individuo también es importante como usuario. Los usuarios deben percibir, por ejemplo, que el uso de letrinas puede prevenir ciertas enfermedades y deben reparar y mantener esas letrinas ya sea invirtiendo su tiempo o dinero.
- ▶ También es importante la comprensión que los usuarios deben continuar con las acciones en un período extenso, definido por la expectativa de vida de los activos del proyecto. Por ejemplo, un pozo de agua con bomba manual que consiste en el pozo perforado, el empaquetamiento, la protección de concreto y bomba manual, la cual requerirá reparaciones periódicas.
- ▶ La capacitación impartida a los agentes de extensión y replicadores de la comunidad, del Gobierno Municipal, de la Ejecutora y del Gobierno, debe ser útil sobre el tiempo de vida del sistema.

- Otro grupo de procesos tiene que ver con la naturaleza misma de la dinámica de desarrollo, es decir, con el grado de participación del recurso humano local y con el grado de concertación de la idea de desarrollo entre dichas fuerzas vivas. La concertación como un elemento básico de la democracia participativa y los mecanismos de decisión, la estructura de poder, las formas de liderazgo y la autonomía de gestión.
- La importancia de la variable cultural de los grupos e instituciones locales que suele permear o no las acciones de desarrollo.
- La racionalidad de las acciones de desarrollo: la necesidad de mejorar la calidad de vida de las poblaciones.
- En muchos casos la sustentabilidad requiere flexibilidad para alcanzar problemas que surgirán a largo plazo. Cuanto más problemas haya experimentado el sistema y superado satisfactoriamente en menos tiempo, mayor confianza uno puede tener en el futuro, esto sugiere que el sistema pudo haber tenido la oportunidad de pararse sólo sin el apoyo externo de asesores técnicos, donantes o cualquier institución que haya provisto tal apoyo durante el proyecto.

Por ejemplo: "la construcción de un sistema de agua potable en una comunidad fue llevada adelante en un proceso altamente interactivo entre los pobladores y la ejecutora, al cabo de cinco años de funcionamiento continuo, el sistema se mantiene en buenas condiciones de funcionamiento, esto dió lugar a que la comunidad desarrolle paralelamente un programa de horticultura familiar permanente. Podemos asumir que la sustentabilidad está en camino y que se constituye en la base del cambio y del camino al desarrollo de la comunidad".

2. Uso efectivo

Es la utilización de las instalaciones de manera de aumentar los beneficios y disminuir las consecuencias negativas en un cierto período de tiempo y consiste en:

Uso higiénico de los sistemas de agua. Es el mantenimiento o mejoramiento en la calidad de agua después de que ésta ha sido extraída de la fuente. El agua puede ser pura en la fuente pero después puede contaminarse en el período de recojo, acarreo, transporte y almacenamiento antes de ser usada para beber u otros propósitos. El agua puede ser de pobre calidad en la fuente (contaminación bacteriológica, mal sabor, olor o baja calidad química) pero puede ser mejorada a través de prácticas sencillas en los hogares, tales como sedimentación, filtrado y hervido.



Uso de las Unidades Higiénicas. Las unidades higiénicas que no son usadas en la forma que los diseñadores desean, resultan inapropiadas para el deshecho de las heces, atraen moscas y resultan peligrosas para la salud.

Nos guían dos principales indicadores para lograr un uso efectivo:

- a. Control de la calidad del agua después de su recojo de la fuente mejorada.
- b. Condiciones sanitarias adecuadas para el uso en el hogar.

Uso óptimo. Se refiere al uso de los servicios para aumentar los beneficios económicos de la población sin detrimento o efectos a corto o largo plazo para el medio ambiente.

Por lo tanto, si un sistema de agua está diseñado para 2.000 personas pero es usado por 15, el sistema no está siendo usado óptimamente. Si el agua de una fuente local es restringida para el uso doméstico y la mayoría escurre de regreso a la tierra sin ser aprovechada para otros propósitos productivos (agricultura, agua para los animales, etc.) entonces la fuente nuevamente no está siendo utilizada al máximo posible.

Las Unidades Higiénicas construidas para uso familiar son utilizadas solamente por hombres y no por mujeres, adultos y no por niños, no están siendo óptimamente utilizadas.

A nivel individual, si las mujeres no ahorran tiempo debido a la distancia para su traslado, baja presión de agua y hacinamiento, las nuevas fuentes de agua no sirven para maximizar los beneficios económicos.

La utilización óptima del agua debe darse sin detrimento del ambiente a un plazo largo. Por ejemplo, la apertura de puntos de agua nuevos permanentes en zonas semiáridas podrían dar como resultado la sobreconcentración de la población, sobrepastoreo de ganado y eventuales caídas de agua al suelo. El sobreuso de agua, como en muchas comunidades, puede resultar en un incremento de la salinidad y la imposibilidad de usar el agua para propósitos domésticos o productivos. Las unidades higiénicas mal diseñadas pueden contaminar el agua del suelo, especialmente cuando las estructuras de la tierra son porosas.

Los indicadores que guían el camino a lograr el uso óptimo de las instalaciones son:

- a. Cantidades de agua usada para todo propósito.
- b. Tiempo empleado en el uso de las nuevas instalaciones.
- c. Manejo de recursos naturales.

3. Efecto sostenido

El efecto sostenido es la habilidad para mantener en el nivel de la comunidad y de la ejecutora/proyecto/agencia los esfuerzos y beneficios derivados, sin que haga daño al medio ambiente, aún después de que concluya "la ayuda especial" administrativa, financiera y técnica.

No existen proyectos/programas que se mantengan estáticos y en especial no lo hacen aquellos que dependen en buena medida de la interacción con las comunidades y otras agencias. Ningún proyecto puede pronosticar las particularidades de un contexto específico de una comunidad o región para planear la adaptación a todos los cambios futuros, grandes y pequeños. Por eso, la clave para lograr el efecto sostenido es planificar para el cambio o evolucionar con las circunstancias cambiantes, cambios financieros, recursos naturales, cambios en la política, intereses, demanda y capacidades.

Así el efecto sostenido puede ser logrado desarrollando las capacidades para solucionar problemas en las comunidades y agencias cooperantes, con el fin de que puedan resolver problemas que surgen en su seno y de que desplieguen la capacidad de evolucionar con los ambientes cambiantes. Los enfoques participativos, en los cuales la población estará centralmente dirigida a la toma de decisiones, vuelven a ser decisivos para lograr el efecto sostenido.

El efecto sostenido no se logra sin desarrollar la capacidad y confianza de la población en las comunidades y agencias, en la administración y en la generación de conocimientos y destrezas técnicas; este proceso se facilita si se toma como tarea administrativa central el configurar un "ambiente de aprendizaje", caracterizado por el liderazgo facilitador, visión compartida, sistema de generación de conocimientos en doble vía, generación de recursos y resolución de conflictos. El agua es un recurso finito y móvil que debe ser administrado en forma sensata.

Los proyectos de suministro de agua y saneamiento en la vida real no se limitan a un sector y deben ser ubicados en otros sistemas e interrelacionados con aquellos. Por ejemplo, establecer contactos con el desarrollo de microempresas puede ayudar a sostener la recuperación de costos. El trabajo en equipo entre múltiples agencias/organizaciones/Municipio/secretarías es necesario para integrar el saneamiento y la educación en materia de salud.

Las medidas dinámicas del efecto sostenido como una capacidad de solucionar problemas tiene importantes implicaciones para medirla y significa más que la medición, el funcionamiento sostenible de las instalaciones.

Dado que el efecto sostenido es un efecto dinámico, tiene que incluir mediciones dinámicas que indican si el efecto sostenido se mantendrá con probabilidad en un ambiente cambiante (por ejemplo auto-confianza desarrollada, competencia,



orgullo, orientación futura de grupos, capacidad de autodiagnóstico, capacidad para generar conocimientos y recursos, sistemas para la resolución de conflictos, capacidad para tomar nuevas iniciativas).

La importancia de las medidas dinámicas varía dependiendo del tipo de programa en cuestión. Por ejemplo, la necesidad de tener organizaciones comunales fuertes y la presencia extensiva de personas de confianza, gente capacitada a nivel comunal tal vez no sea tan importante en programas de letrinas familiares, como para los sistemas comunales de agua.

En este punto hay cinco indicadores principales del efecto sostenido de los cuales algunos deben ser considerados a nivel de la comunidad y de las Ejecutoras.

- a. Sistemas instalados y funcionando.
- b. Personas confiables/competentes (comunidad y ejecutora).
- c. Organizaciones fuertes (comunidad y ejecutora).
- d. Conservación ambiental.
- e. Colaboración interorganizacional.



Utilización efectiva y sostenible representa el objetivo principal y el parámetro con el cual se mide la adecuación de las decisiones aún en las etapas más tempranas de la planificación del proyecto. La utilización sostenible implica el funcionamiento sostenido; aunque lo contrario de esto no tiene validez. Centrar la atención en la utilización obliga a los planificadores a orientarse hacia los usuarios, hacia la población y no hacia la tecnología por emplearse.

La utilización efectiva integra la necesidad de educación en higiene y otros sistemas de apoyo, para asegurar el impacto óptimo tanto en salud como en la parte socio-económica y ambiental.

V. PARTICIPACION COMUNITARIA

¡Ahora lo ves, ahora no lo ves!

La participación comunitaria es como un camaleón: "Ahora lo ves, ahora no lo ves", que llega a ser prominente en los últimos años bajo la denominación de participación comunitaria/desarrollo comunitario con tintes democráticos y un "ahora hagámoslo todos juntos" atraen mucho la atención.

Los responsables de los Proyectos/Programas, reconocen las falencias de las estrategias y plantean la necesidad de: "asegurar la justicia social", la "participación de la población", la "constitución de Organizaciones e Instituciones" y la necesidad de "políticas sociales reales y la planificación de desarrollo". De acuerdo con este planteamiento, la planificación social debería llegar a ser el compañero obligado de la planificación económica.

Este planteamiento surge en los años 70, donde la Organización Mundial de la Salud gira su atención desde la medicina curativa de los "hospitales urbanos de lujo" hacia el lanzamiento de los cuidados sanitarios primarios. A esta iniciativa se unió UNICEF y el ejemplo de los "médicos descalzos" de la República China: el camaleón de la participación comunitaria empezó a volver a su antigua posición. Figura prominente en la declaración sobre cuidados sanitarios primarios de Alma Alta: "El pueblo tiene el derecho y el deber de participar individual y colectivamente en la planificación y realización de sus cuidados sanitarios". Esto invadió a los países y la participación comunitaria inspiró de nuevo a muchas personas. Y, hoy, sin embargo.... aún se plantea:

¿De quién es el Proyecto?

Al otro extremo, lejos de las declaraciones internacionales, entre los entusiastas de la participación comunitaria aparece la situación de "ahora lo ves, ahora no lo ves". Veamos el ejemplo siguiente: *Cuentan que durante todo el camino en jeep el Oficial de un Proyecto explicaba detalladamente con claridad y convicción que "el proyecto debe pertenecer a la comunidad, debe ser su proyecto, no el proyecto de una agencia ni el proyecto del gobierno, sino el proyecto de la propia comunidad".*

El Alcalde, el Jilakata del pueblo y yo inspeccionamos la bomba manual de agua mientras niños, mujeres y unos pocos hombres se nos acercaron y permanecieron respetuosamente de pie a cierta distancia de nosotros. Tres o cuatro niñas pequeñas estaban inclinadas bajo la boca de la bomba, lavando ropa, golpeándola contra la estructura de cemento. Cada persona que venía por agua tenía que apartarlas hacia un lado (como hizo una mujer que puso el potito lleno de caca de su bebé bajo el chorro de agua). Al ver esto le pregunté al Oficial de Proyecto si sería conveniente construir una lavandería de ropa contigua a la bomba, cuya instalación tenía como fin primario suministrar agua potable. "Si, por supuesto", contestó, pero ¿cómo se diseñaría un lugar para lavandería en este

pueblo?, ¿preferirían las campesinas estar de cuclillas, de pié o sentadas ante un canal central y estar hablando unas con otras?. Me contestó: "realmente no lo sé"; le preguntaré al Jilakata. Le sugerí que en vez de preguntárselo al Jilakata lo hiciéramos a las mujeres que estaban de pié mirándonos como a personas extrañas.

Cuando el Oficial de Proyecto les hizo la pregunta, todas se echaron a reír, "Se están riendo!" dijo, "¿por qué piensan que esto es muy extraño? ¡Nadie les ha preguntado nunca hasta ahora tales cosas!". Al parecer nadie les había preguntado antes cómo querían que fuera su proyecto. Y, en tal caso, ¿cómo iba a ser su proyecto? Frente a este resultado se inició la búsqueda de probables soluciones.

En busca de soluciones

El Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo (UNRISD) tiene un Programa especial enfocado a la participación. Revisando las investigaciones existentes se encontró que se concede gran importancia a la historia, éxitos y fracasos de diferentes proyectos de participación; sin situarlos, no obstante, en el más amplio contexto social, económico, político y cultural, concediéndose a menudo prioridad a los problemas técnicos o de proceso, e ignorando la naturaleza social de tales problemas.

La investigación mostraba de modo convincente que el problema central de la participación de la gente tiene relación con el poder ejercido por ciertas personas sobre otras, e implica una tentativa de redistribución del control sobre los recursos y el poder en favor de las personas hasta ahora excluidas.

Los proyectos examinados en este contexto han conseguido solamente beneficios limitados. En el mejor de los casos, han proporcionado experiencias básicas de aprendizaje, que logran que los participantes locales se sitúen solamente en el punto de partida de conocer la situación, de preguntar más sobre el tema, y de buscar soluciones a sus preocupaciones locales, que de hecho reflejan las cuestiones fundamentales del desarrollo de nuestro tiempo.

Quizás sea un caso de un cambio de color de camaleón: ¡Entonces no veíamos claro, ahora lo vemos! En este sentido, la participación no debe ser sobre partes y piezas, sino actuar sobre sistemas, sobre el cambio, sobre cómo y dónde empezar, sobre objetivos a mediano y largo plazo, sobre la organización y continuación de los procesos sin limitación, y debe, como se dice en lenguaje corriente, "potenciar a la población".

La participación comunitaria... Ahora la vemos... sí... sí... ¡todavía la vemos! ¿Podemos contar con ella?

¿Quién es la comunidad?

El personal de campo que realiza proyectos de desarrollo en el área rural camina sobre una cuerda floja: debe proporcionar asistencia rápida y eficiente al tiempo que respeta

las costumbres y las formas de hacer las cosas locales. Deben ser considerados como personas que sirven a los mejores intereses de la población local y a la vez que son independientes de cualquier interés creado.

"La comunidad de Jalsuri por ejemplo, había sido elegida para ejecutar el Proyecto de Crédito de Producción para Mujeres Rurales destinado a facilitar crédito y servicios sociales a las mujeres campesinas de bajos ingresos. Las trabajadoras de extensión debían organizar a las mujeres en grupos que garanticen conjuntamente los préstamos bancarios. Estos grupos constituirían un canal por el cual las mujeres expresarían las necesidades comunitarias".

Las representantes de los grupos de mujeres, el director de Proyecto, el Gerente del Banco local y las autoridades comunales se reunieron para coordinar el trabajo. Luego visitaron las comunidades acompañadas del Gerente del Banco y la extensionista, explicaron a hombres y mujeres el Proyecto y se demostró que era lo mismo cuando una mujer o un hombre les aconsejaba sobre algo que convenía realizar o aceptar.

De las vacas a proyecto de suministro de agua

No obstante las mujeres eran todavía reacias a tomar préstamos, lo cual suponía la connotación de terrible necesidad y usura. Las mujeres expresaron: "Tenemos miedo a los banqueros y ustedes nos hablan de ir a pedirles prestado dinero; la vida no es fácil, pero siempre nos hemos arreglado para vivir ¿por qué esta charla sobre préstamos?".

La primera mujer que tomó un préstamo de dinero fue para comprar una vaca. Cuando el animal dio leche y proporcionó renta a la mujer, las demás mujeres quedaron impresionadas y empezaron a seguir su ejemplo. El proyecto de Jalsuri fue un éxito total y el Programa se extendió a otras localidades.

Al tener mayor cantidad de ganado, la necesidad de la comunidad fue la de contar con un suministro de agua. Al comienzo no fue fácil, no sabían lo que era el agua potable. Cuando les pedimos que hicieran zanjas y transportaran tuberías, tuvimos problemas, pero ahora la gente sabe lo que es el agua potable y existe una fuerte y real participación comunitaria.

Ahora se espera de las comunidades que hagan algo más que zanjas. La idea que la gente solía tener de la participación comunitaria era que se contaba con mano de obra gratis.

Pero participación comunitaria significa realmente reuniones en las que se involucra a la gente en la toma de decisiones que sean capaces de realizar, decisiones tales como: ¿Queremos una fuente de agua? o ¿Dónde debe estar la fuente? o ¿Cómo debemos organizar el trabajo? ¿Necesitamos agua? ¿Mejoraremos el ganado con agua? ¿Mejoraremos nuestros ingresos?".

La experiencia de este proyecto de suministro de agua ha echado abajo las barreras que impedían extender la participación comunitaria en Jalsuri. El personal de campo se enfrenta ahora con el reto de persuadir a los campesinos a participar en proyectos cuyos beneficios no son inmediatos como los de la fuente de agua.

VI. ¿QUE ES LA PARTICIPACION COMUNITARIA?

La participación comunitaria para el abastecimiento de agua es un concepto simple y atractivo. Las comunidades y las agencias externas trabajan de tal forma que los recursos que cada una pueda proveer se utilicen de la manera más eficiente para desarrollar sistemas de abastecimiento de agua adecuados y sustentables. Los recursos locales estarán bajo el control de la comunidad mientras que el de las agencias, en cambio, se centran en aquellas actividades que beneficiarían de mejor manera a los esfuerzos colectivos.

La participación comunitaria desempeña un control firme sobre el desarrollo y mantenimiento del sistema de agua. A fin de alcanzar este objetivo es necesario dotar a la comunidad de las capacidades y destrezas indispensables para asumir este nuevo papel. Paralelamente, será preciso que los Municipios y el Gobierno Central, así como las organizaciones no gubernamentales y privadas, adapten sus respectivos roles de tal manera que proporcionen el apoyo técnico y los recursos necesarios de forma oportuna y eficiente.

Lo anterior significa que la participación comunitaria es, en gran medida, una alternativa de desarrollo que parte de la población. Si bien el objetivo final es la obtención de sistemas de agua exitosos y sustentables, objetivos igualmente esenciales son el fortalecimiento de las capacidades de la comunidad para definir e impulsar sus propias prioridades y la identificación de las agencias extranjeras que podrían facilitar y apoyar la ejecución de un amplio programa de actividades implementadas por la comunidad.

La constitución de la capacidad de gestión y decisión requiere de tiempo. Es necesario fomentar la conciencia y la motivación para que las comunidades autoevalúen su capacidad y disponibilidad de llevar adelante nuevas responsabilidades. Estos factores implican que los proyectos de participación comunitaria deben extenderse durante un período más largo que aquellos de tipo convencional. Implica, asimismo, que la primera clase de proyectos deberá evaluarse de una forma distinta, mediante indicadores de ejecución que tomen en cuenta la capacidad de manejo y otros aspectos cualitativos y sus impactos sobre la sustentabilidad del proyecto.

Para el efecto, resulta inadecuado aplicar indicadores más comunes como el total de inversiones realizadas medidas en número de bombas, tuberías y grifos de agua instalados, porque este tipo de indicadores no identifica el trabajo de apoyo que posibilitará que las comunidades gestionen los sistemas.

Para llegar a una definición de la Participación Comunitaria se consideran tres elementos conceptuales fundamentales: la participación, la gestión y el control comunitario.

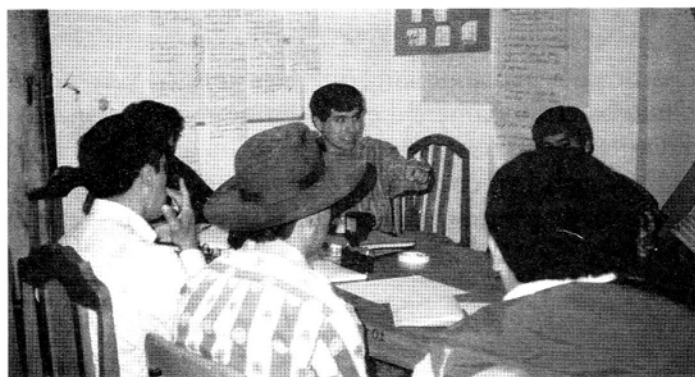
La **participación** entendida como la organización de la comunidad, impulsada y coordinada con otros actores para fortalecer la capacidad propia y encaminarse hacia la Gestión.

La **gestión comunitaria** como un proceso de integración social de la comunidad, la misma que parte del auto-diagnóstico de sus problemas, prioriza y optimiza los recursos locales y externos según la demanda y actúa con criterios gerenciales de decisión, autonomía, evaluación, retroalimentación y responsabilidad en la búsqueda de un beneficio sostenido.

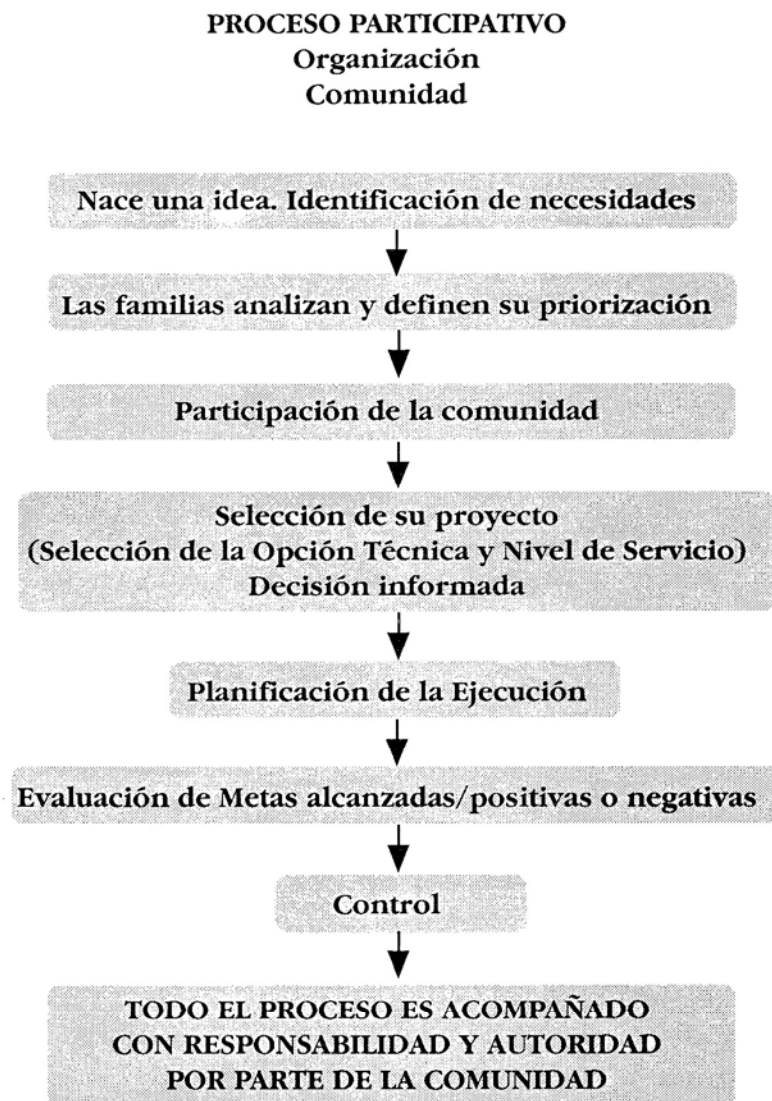
El **control comunitario** como el ejercicio del poder que tiene la comunidad sobre su participación y gestión.

La gestión, la participación y el control son instancias de acción íntimamente relacionadas. Son momentos cualitativos de un continuum que define distintos grados de apropiación y desarrollo del proceso. La presencia del uno no supone en ningún caso la negación del otro, si bien pueden tener características particulares generadas desde la especificidad de un proyecto.

En el siguiente esquema se representa esta relación:



Para llegar a esto se plantea el proceso requerido en forma esquematizada:



1. ¿Por qué la Participación Comunitaria?

¿Por qué una participación comunitaria que provee agua y sistemas de saneamiento es vista como una parte fundamental en los Programas Nacionales para sustentar el desarrollo del futuro?. ¿Qué base hay que asumir para que la participación comunitaria sea más exitosa en lograr una cobertura amplia y sustentable, que el enfoque vertical con control de agencias centralizadas, que fue tan difícil de sostener en el pasado?

La experiencia de países en vías de desarrollo desde y durante la Década de Provisión Internacional de Agua Potable y Saneamiento (1981-1990) muestra que hasta las mejores agencias que suministran agua no han podido implementar, operar y mantener exitosamente un sistema de provisión de agua, sin que exista el aporte pleno entre usuarios.

Al mismo tiempo se acumulan evidencias de que las comunidades apropiadamente asistidas tienen tanto habilidad como deseo de manejar sus propios sistemas de agua, trayendo gran efectividad de costo, más beneficios sustentables y amplios. La menor demanda de reconstrucción o rehabilitación de sistemas quebrantados significa mayor satisfacción y productividad en los nuevos esquemas de trabajo.

Las mayores razones por las que un acercamiento a la participación comunal ha sido adoptada a éstos y otros proyectos pueden ser agrupados bajo tres aspectos:

a. Precisión, sustentabilidad y reproducción

Los esfuerzos realizados en los últimos años han utilizado las limitaciones de la administración centralizada y más sistemas quedaron en desuso por falta de mantenimiento. El costo diario de mantener programas existentes es ya demasiado para el sector de saneamiento básico. Las estrategias sustentables de desarrollo para el futuro no pueden por lo tanto estar basadas en la continuidad del enfoque convencional.

La participación de la comunidad, un componente de estrategias para el desarrollo por muchos años, ha demostrado que las comunidades tienen recursos y la capacidad para desempeñar muchos de los roles requeridos de ellos. Una característica importante de la participación de la comunidad es que aproveche al máximo los recursos utilizables dentro de la comunidad y sus complementos sean los recursos necesarios de afuera (públicos o privados). Los recursos técnicos y profesionales pueden, por lo tanto, ser usados más efectivamente en replicar proyectos y aumentar la cobertura de servicios.

Además, un número de estudios de casos demuestra cómo las comunidades por sí mismas, mantienen la multiplicación de sistemas de agua potable dirigidos por la organización comunal. La colaboración intercomunal con recursos comunes que provean soporte económico y técnico ha llegado a ser una manera efectiva de sustentar servicios existentes como ampliarlos a nuevas comunidades.

b. Estímulo al desarrollo de la comunidad

El acceso al agua es una necesidad vital de la comunidad. La satisfacción de esta necesidad únicamente puede darse a nivel local. Este elemento convierte al agua en un puntal para estimular la capacidad de la comunidad de organizar

y gestionar sus propias prioridades de desarrollo. Los estudios de caso demuestran que el valor de la participación comunitaria en fortalecer la confianza de la comunidad y la capacidad organizacional no permanece solamente a nivel de enunciado teórico. En numerosos casos, a la implementación exitosa de sistemas de agua administrados por la comunidad le han seguido la realización de otras alternativas de desarrollo comunitario.

El fortalecimiento de las capacidades gerenciales y organizativas de la comunidad constituye un importante beneficio también para los gobiernos. Las comunidades con poder están en mejores condiciones de definir sus prioridades y de transmitir las a las correspondientes agencias estatales o de apoyo.

Para las agencias de financiamiento esto constituye un proceso de validación interna y una protección contra el potencial apoyo mal orientado que pudiera darse para la ejecución de programas que no estén adecuadamente formulados.

c. Funciones

La participación comunitaria en los sistemas de abastecimiento de agua tiene una lógica precisa. La participación comunitaria hace uso de los recursos locales para satisfacer las necesidades locales. Al final, solo la comunidad puede razonablemente decidir sus propias necesidades y juzgar si el sistema le satisface de manera adecuada. De esto se desprende que la participación comunitaria debería ser la mejor forma para garantizar que la distribución y pago por la provisión de agua se haga de la forma más equitativa posible y que exista un control efectivo sobre su funcionamiento y mantenimiento.

Posiblemente, cuando los planificadores se interroguen acerca de las razones que motivan a apoyar la participación comunitaria la respuesta más obvia sería "¿Por qué impulsar otra cosa?". Las evidencias demuestran que, cuando se organiza y apoya de manera adecuada, la participación comunitaria puede funcionar y efectivamente lo ha hecho.

2. Socios en la participación comunitaria

Bajo la participación comunitaria los usuarios del agua están a cargo de su propio sistema de abastecimiento. Esto no significa que los usuarios hacen todo por sí solos. El estilo más eficaz es una asociación en desarrollo, donde la comunidad organizada (por lo general bajo la forma de un Comité de Agua), hace uso de los recursos de la propia comunidad, de otras comunidades y de innumerables agencias externas. Entre los potenciales socios se incluyen:

La Comunidad. El socio más importante es la comunidad misma. Definida como el grupo de población que aprovecha un mismo sistema de abastecimiento de agua, está constituida por varios sectores distintos. Las divisiones pueden ser de

carácter étnico, socio-económico, religioso o de género. Según sea su estado de desarrollo, las comunidades difieren significativamente en la voluntad y capacidad de gestionar sistemas de abastecimiento de agua. No obstante, los estudios de caso confirman que si la necesidad es lo suficientemente importante, aún las comunidades más pobres estarán dispuestas y en capacidad de contribuir con recursos para la consecución y mantenimiento de sistemas de abastecimiento de agua.

Otras comunidades. Un aspecto nuevo e interesante que surge de la experiencia es la evidencia de réplica y difusión de las alternativas de participación comunitaria que han surgido de las mismas comunidades y han resultado ser exitosas. Mientras el éxito conseguido en una comunidad puede estimular a las comunidades vecinas a imitar el ejemplo, la difusión de conocimientos y la sumatoria de recursos puede traer consigo una implementación más rápida y eficiente y desempeñar un papel vital en la sustentabilidad a largo plazo. Se considera que el potencial de una red inter-comunitaria representa una importante ventaja de la participación comunitaria sobre los programas de agua centralmente administrados.

El Municipio. Dado el contexto actual del país, el Municipio es el socio más importante de la comunidad. Deberá cumplir con su función, proporcionando apoyo dentro la Participación Comunitaria y respondiendo a las necesidades de la comunidad.

El Gobierno. El papel del Gobierno es menos directo y se expresa a través del control que ejerce sobre las políticas y los recursos nacionales, lo que representa un papel fundamental en la promoción e implementación de la participación comunitaria.

Agencias Donantes. La participación comunitaria representa una propuesta atractiva para los donantes. Más allá de la provisión de servicios sustentables en un sector donde en el pasado se registraron dificultades, ésta tiene el atractivo adicional de promover la autoconfianza comunitaria y el potencial para lograr objetivos de desarrollo más amplios.

Generalmente los programas de participación comunitaria dependen del apoyo externo para la inversión de capital y para el fortalecimiento anticipado de la capacidad. Para que el apoyo externo sea eficaz, es importante que los donantes tanto como otros participantes (socios) en el proceso identifiquen los cambios que se necesitan realizar. Las demandas por efectos rápidos y demostrables pueden provocar el surgimiento de obstáculos para la consecución del éxito.

3. Características de una participación comunitaria exitosa

La participación comunitaria es una estrategia totalizante que cruza todos los momentos del ciclo de un proyecto. Es entonces condición prevalente en el diseño y formulación del mismo y en la selección de tecnologías apropiadas, en la definición

de estrategias financieras, en la ejecución, operación, mantenimiento, monitoreo, evaluación y retroalimentación participativas. Todas estas características son determinantes para la sostenibilidad de un proyecto.

De lo expuesto se identifican las siguientes características esenciales para una participación exitosa:

- Toma de decisiones a cargo de la comunidad.
- Responsabilidad comunitaria, respaldada por la legitimación de la autoridad y el control efectivo.
- Movilización comunitaria y de los recursos.
- Acceso de la comunidad al apoyo externo (público o privado para complementar la capacidad de participación).
- Presencia de un proyecto que actúe como facilitador y que brinde apoyo en la construcción de la participación comunitaria.

Contando con estos componentes, las comunidades apoyadas por una instancia ejecutora están involucradas en la adopción de decisiones de los aspectos más importantes, entre los que se incluyen:

- La necesidad de abastecimiento de agua y de otras mejoras.
- Un proceso de comunicación efectivo comunidad/ejecutora.
- La selección de las fuentes de agua y la ubicación adecuada de la obra de ingeniería.
- La tecnología que se utilizará y el nivel de servicio.
- La estructura organizativa necesaria para administrar el servicio.
- La reglamentación de acceso y uso del servicio.
- Los recursos que deberán ser movilizados y los medios a través de los cuales se cubrirán los costos.

Si bien durante la fase de implementación la ejecutora por lo general desempeña un papel técnico de gran importancia, todas las decisiones se tomarán conjuntamente con la comunidad y sobre la base de su consentimiento. Durante esta fase, además, la capacitación y otras técnicas de transferencia de conocimientos contribuirán a que la comunidad pueda hacerse cargo del funcionamiento y mantenimiento futuro del sistema.

El financiamiento por parte de la comunidad es el núcleo central de la participación comunitaria y constituye el elemento indispensable para desarrollar el sentido de propiedad necesario para mantener al sistema en funcionamiento.

Los compromisos de la comunidad se equilibrarán con los compromisos de la ejecutora que proporciona apoyo para garantizar la cantidad y calidad del agua y si es apropiado reconoce y legitima la autoridad de la comunidad sobre el manejo del sistema.

4. Factores que contribuyen a una eficiente participación comunitaria.

Además de los componentes detallados, existen otros factores comunes que se catalogan como deseables para que la participación comunitaria se torne más efectiva.

Liderazgo fuerte. Un liderazgo comunitario sólido o la continua participación de individuos carismáticos, contribuye a mantener el interés y compromiso de la comunidad durante la fase de implementación y más adelante, durante la resolución de problemas que permitan el funcionamiento ordenado del sistema.

En ausencia de tal liderazgo, o debido a la continua ausencia de los líderes, el interés podría desvanecerse. Muchos proyectos subestiman la importancia del liderazgo local, otorgando poca atención a la identificación y participación de individuos claves.

Estimación real de los recursos. Si bien el apoyo puede estar disponible para la inversión inicial de capital y el fortalecimiento de la capacidad de la comunidad, la sustentabilidad depende de la plena recuperación de los costos corrientes. Se debe procurar que las comunidades efectúen una estimación real de los recursos necesarios para mantener en funcionamiento al sistema de agua y para comparar esta inversión con otras opciones que utilizan el mismo recurso limitado.

Organización local apropiada. La estructura organizativa más comúnmente utilizada para el manejo de los sistemas de agua son los Comités de Agua. A través del Comité de Agua, cada sector de la comunidad busca compartir la obtención de una parte equitativa de los costos y beneficios. El desempeño del Comité y particularmente su probidad y transparencia financiera, ejercen una gran influencia en el compromiso que pueda desarrollar la comunidad sobre el sistema de agua y, por tanto, en la voluntad de los consumidores para contribuir en su mantenimiento.

En la medida en que los comités de agua manejan los fondos y se relacionan con los Municipios, éstos deben contar con legitimidad legal (Personería Jurídica de la OTB), así como con el apoyo y confianza por parte de la comunidad.

Participación de la mujer. La experiencia lograda afirma la importancia de que al elevar los niveles de participación de la mujer, aumenta la eficacia de los proyectos. Si bien en algunos casos, por razones religiosas o culturales, la participación de la mujer en las estructuras organizativas no es manifiesta ni evidente, ellas por lo general desempeñan una gran influencia y un papel positivo en la ejecución de los sistemas de abastecimiento de agua.

5. Preparación dentro de la comunidad

La participación comunitaria entrega a los usuarios la responsabilidad sobre sus propios sistemas de agua. Antes de que esto suceda se debe motivar a los usuarios, a la vez entregarles las herramientas necesarias para tomar a cargo esta nueva responsabilidad (no todas las comunidades estarán dispuestas a hacerlo).

Cuando las comunidades expresan la voluntad de tomar a su cargo las responsabilidades, surge la preocupación sobre cómo garantizar que las mejoras en el abastecimiento de agua satisfagan las necesidades de la comunidad de la forma más eficiente posible y que los usuarios puedan adquirir los conocimientos, las destrezas y los recursos necesarios para mantener el sistema.

Este "fortalecimiento de la capacidad" dentro de la comunidad puede beneficiarse de técnicas de aprendizaje especializado, entre las que "la capacitación" convencional es sólo un aspecto, debe apoyarse en el desarrollo de un proceso de aprendizaje que fomente la comunicación y relación entre ejecutores y comunidad, y que se base en el reconocimiento de que cada una de estas instancias desempeña al mismo tiempo un papel de capacitando y capacitador.

Los siguientes pasos deberían tomarse en cuenta el momento de aplicar técnicas participativas en las que los miembros de la comunidad desempeñan un papel crucial elaborando el diagnóstico de sus propias necesidades:

- a. Investigar las destrezas y capacidades existentes en la comunidad. Utilizar los listados y guías de entrevista/técnicas de investigación.
- b. Definir las destrezas que deben fortalecerse y la estructura institucional que se requiere tanto a nivel de la comunidad como de la ejecutora. Los cursos de capacitación intensivos no son apropiados. Las destrezas deben ser desarrolladas a través de enfoques flexibles que respondan a las necesidades de la comunidad y sigan un patrón de aprendizaje/práctica/reflexión/ análisis/ aprendizaje/práctica.
- c. Identificar los recursos locales y la forma cómo hacer un uso eficiente al respecto.
- d. Identificar vacíos que pueden cubrir las ejecutoras. Evaluar cuáles son las agencias (ONGs e instituciones públicas y privadas) que podrían satisfacer de mejor manera las necesidades de la comunidad y cómo estos servicios externos pueden ser pagados y movilizados.
- e. Identificar falencia o ausencia de canales de coordinación con otras instituciones, Municipio, etc.

6. El efecto multiplicador

En lo posible, la capacitación y otras actividades de aprendizaje deberían tender a generar un "efecto multiplicador". Las nuevas destrezas deberían transmitirse de tal manera que se las compartan con la comunidad y ésta se potencie. A un nivel más amplio, será necesario desarrollar los pasos y métodos apropiados que estimulen el efecto multiplicador de forma que los capacitandos de una comunidad se conviertan en capacitadores al interior de la comunidad y de comunidades vecinas.

Puesto que obtener los beneficios completos resultantes de las mejoras en el abastecimiento de agua depende de la implementación de mejoras similares en los patrones de higiene y provisión de servicios de saneamiento.

En esta dirección, es de gran importancia la difusión oportuna y continua de mensajes sobre salud e higiene y la colaboración de promotores de salud primaria que ya actúen en la comunidad. Entre las técnicas para impulsar la auto-ayuda comunitaria se encuentra la realización de investigaciones sobre higiene y saneamiento que deberían elaborarse desde los inicios de los proyectos de agua (Consolidados de Línea de Base de Preinversión). A partir de esta información, los miembros de la comunidad identifican sus propios problemas y comienzan a plantear soluciones y a utilizar los canales de comunicación local.

VII. VISION GENERAL DE ASUNTOS DE GENERO Y SALUD EN EL SECTOR DE AGUA Y SANEAMIENTO

La participación de las mujeres en las actividades del sector, se origina de sus roles tradicionales, ya que las mujeres son más a menudo las usuarias, las recolectoras, las administradoras del agua en el hogar y generalmente las guardianas en la higiene del hogar. Las mujeres y en menor grado los niños, son los que obtienen agua para el hogar, transportan, almacenan y luego utilizan para varios propósitos domésticos. Debido a esto, ellos tienen mucho conocimiento acerca de las fuentes de agua, su calidad y confiabilidad, restricciones y ventajas de sus usos, métodos aceptables de almacenamiento, etc.

Las mujeres y los niños son los principales usuarios de cualquier sistema mejorado de agua y las mujeres pueden ser las principales diseminadoras de mensajes de higiene. Por lo tanto, las mujeres no son un grupo especial de interés en cuanto al agua y saneamiento, ellas son un grupo principal de interés; sin su participación, los proyectos corren el riesgo de ser inapropiados y fallar.

Los beneficios que las mujeres puedan recibir de las facilidades de saneamiento y de agua segura de una fuente mejorada, pueden ser clasificados en categorías de salud y socio-económicas. Las fuentes de agua que están más cercanas a los hogares y que proporcionan un suministro adecuado, pueden disminuir el tiempo de provisión, esto conduce a ganancias tanto en tiempo como en energía. Puede reducir también las

tensiones físicas debidas al transporte de agua a grandes distancias; el agua que es de una mejor calidad y permanece sin contaminación, ayuda a disminuir las enfermedades relacionadas con ésta.

Para las mujeres, en algunos contextos, el acceso a saneamiento adecuado significa un ahorro de tiempo y energía el mismo que puede ser aplicado a una variedad de actividades, incluyendo el entretenimiento y la generación de ingresos. Un incremento en la provisión de agua puede resultar en un incremento de actividades agrícolas (tales como huertos o carpas familiares), en la producción de alimentos y bebidas para la venta, en producción de artesanía u otras. Si las mujeres y hombres de la comunidad están involucrados en la implementación del proyecto, ellos pueden aprender nuevas habilidades y desarrollar autoconfianza.

Pero puede haber una variedad de restricciones a la programación con enfoque de género:

- A menudo hay una falta de conocimiento acerca de los roles de las mujeres y los hombres en el sector.
- Los proyectos pueden ser diseñados de una manera inflexible utilizando un enfoque de "Anteproyecto".
- La planificación de género puede ser marginalizada, separada de la planificación principal.
- Puede haber un número inadecuado de personal femenino, limitando de esta manera la participación de las mujeres de la comunidad, sobre todo en áreas donde ellas no están en contacto con personal masculino.
- El tiempo de duración y localización del entrenamiento puede no tomar en cuenta las necesidades de las mujeres.

La experiencia con mujeres, agua y saneamiento en la última década muestra muchas lecciones. Ahora se tiende más a hablar de asuntos de género en el sector, se ha reconocido que el agua y el saneamiento son asuntos para hombres, mujeres y niños. Por lo tanto, para tener Programas efectivos de saneamiento, los hombres deben también apoyar y adoptar prácticas mejoradas de higiene. Además las contribuciones de tiempo, trabajo y dinero deben ser compartidas equitativamente y no esperar que sean sólo de las mujeres, por lo que la participación de las mujeres y los hombres debe empezar durante la primera etapa del proyecto; si no se realiza de esta manera, es más probable que sean excluidos en etapas posteriores, es también más efectivo involucrarlos en la toma de decisiones acerca de tecnologías y otras opciones, antes que intentar utilizar sistemas no apropiados a sus necesidades.

Donde los proyectos no involucraban a las mujeres a las facilidades mejoradas, se ha encontrado también que la educación de higiene hace poca o ninguna diferencia en situaciones donde tecnologías inapropiadas han sido instaladas.

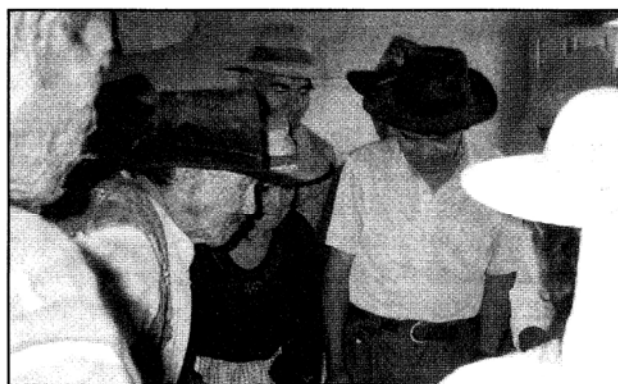
La inclusión de mujeres en la organización de saneamiento básico puede no aportar por sí sola a su participación efectiva: depende de la forma en que los miembros de la

organización sean escogidos, reciban el entrenamiento que se necesita y que comprendan los roles reales. Las estrategias para desarrollar enfoques para la participación de las mujeres en estos niveles deben ser combinados con investigación de la acción, control y evaluación de progresos, sin perder de vista que se necesitan también métodos que sean culturalmente apropiados.

Muchos proyectos son diseñados asumiendo que los hombres son responsables de la "esfera pública y las mujeres de la esfera privada". Sin embargo la experiencia muestra que, a menudo, tal distinción estricta, no debería ser hecha entre los dos. Las mujeres pueden tener mayores argumentos sobre la administración de agua en el hogar, pero ellas pueden también administrar servicios comunales y presionar a los líderes de la comunidad para que hayan adelantos.

La experiencia con mujeres en roles de mantenimiento ha indicado que mientras algunos costos pueden ser más altos (debido a la necesidad de mayor entrenamiento y movilidad restringida, reduce el número por ejemplo de bombas que ellas mantienen), su efectividad en el mantenimiento regular y preventivo es mejor que el de los hombres y los costos de las campañas de reparación son menores (los impactos negativos resultantes de la participación deben ser también considerados). La participación de las mujeres puede tener beneficios, pero puede tener también costos, ya que la carga de trabajo de las mujeres y los hombres debe ser tomada en cuenta, por que los sistemas mejorados de agua pueden crear nuevas demandas para el trabajo relacionado al mantenimiento, administración y financiamiento.

Un estudio reciente de más de 100 proyectos rurales de provisión de agua indicó que la participación de las mujeres, junto con otras variables, está altamente asociada con la efectividad del proyecto y nos demuestra que: "hay una necesidad de integrar la participación de las mujeres en un enfoque para la provisión de sistemas de agua y saneamiento, incluyendo control regular y retroalimentación tanto del proceso como del efecto de su participación, en relación al tipo de tecnología y de las circunstancias socio-económicas y culturales".



Se debe recordar que el enfoque sobre género no significa que sea un enfoque únicamente sobre mujeres, sino que participan tanto mujeres como hombres y las formas en que interactúan ambos para tomar decisiones, compartir tareas y complementarse entre sí en una variedad de roles.

Es bueno no perder de vista que el agua y el saneamiento son un sector que fundamentalmente afectan la vida de las mujeres de la comunidad, de los hombres y de los niños, y como tales, todos necesitan estar apropiadamente involucrados en determinar las actividades del Sector.

En este proceso, el Sector puede tener mucho que ofrecer al campo de los asuntos de género.

VIII. GENERO Y SALUD

El mayor objetivo de los proyectos de agua y saneamiento es mejorar la salud, debido a que la falta de estos ha provocado numerosas enfermedades y en muchos casos son responsables de morbilidad y mortalidad en países en vías de desarrollo, particularmente en la población infantil. La utilización de agua de mejor calidad y en mayores cantidades, higiene personal adecuada, higiene alimentaria y utilización de métodos seguros en la disposición de excretas por parte de todos los miembros de la comunidad, puede conducir a una reducción significativa de enfermedades; estas medidas pueden disminuir considerablemente, tanto en forma directa como indirecta, el costo económico de dichas enfermedades y reducir el sufrimiento humano asociado con ellas.

Antes de lograr un impacto público en la salud, se requieren numerosos cambios en la práctica de la higiene. Como madres y administradoras domésticas las mujeres son factores claves para lograr, en forma individual, estos cambios en las familias y en el ámbito comunitario, pueden ejercer una gran influencia en los programas locales de planeamiento e implementación de educación de la higiene, ya que tradicionalmente desempeñan un papel importante en los sistemas de aprendizaje tanto como participantes o como líderes.

El rol desempeñado por la mujer es crucial para causar impacto de salud por perfeccionamiento del abastecimiento de agua y saneamiento. Son de hecho, las trabajadoras de salud más efectivas a través de sus prácticas en el cuidado de los niños, en la educación, mantenimiento de un ambiente higiénico y primeros auxilios (rehidratación oral) en caso de diarrea de los niños, por ejemplo.

La salud de las mujeres y de sus familias también se verá beneficiada por la reducción del tiempo utilizado en la recolección del agua. Las mujeres precisan gastar menos energías en la pesada tarea de transportar el agua, lo que adquiere importancia si se tiene en cuenta la escasa cantidad de alimentos que ingieren, de manera que tengan más energías para ellas mismas, para el desarrollo del feto y el amamantamiento, y más tiempo y vigor para las tareas esenciales en la salud de la familia, incluyendo la higiene del hogar, el cuidado de los niños, la producción y procesamiento de las cosechas que sirven de alimento para la familia y para cocinar.

Dependiendo de los patrones de recolección de agua, la reducción de tiempo podrá implicar también que las mujeres no precisarán más de la ayuda de sus niños. Esto puede tener un efecto beneficioso en la asistencia regular de los niños a la escuela.

La recolección de agua no solamente consume energía, sino que también tiene otras consecuencias físicas negativas para las mujeres. El cargar recipientes pesados de agua, por ejemplo, es considerado una de las causas primarias de la detorsión pélvica, la cual a su vez, puede conducir a la muerte en el parto y a dolores en la parte baja en la columna. Los servicios bien diseñados pueden ayudar a reducir el impacto negativo.

El hecho de que las mujeres sean responsables por la utilización del agua, por la higiene y la educación de los niños las ha convertido en el grupo-objetivo primario para la educación de la higiene. **Frecuentemente**, de todos modos, **las divisiones culturales existentes en el trabajo y las responsabilidades no permiten que las mujeres tomen decisiones o lleven a cabo mejoras en todos los aspectos de higiene**. Debido a las diferentes responsabilidades, tanto las mujeres como los hombres tienden a poseer conocimientos, tareas y habilidades diferentes en esta área.

En el caso de las enfermedades de los niños, de la administración del agua o de los desperdicios y respecto a la información de la salud, las mujeres son los aliados más importantes, mientras que los hombres sólo se ven comprometidos cuando se discuten asuntos financieros o laborales.

Otro factor a tener en cuenta es el acceso de forma diferente que los hombres y las mujeres tienen a la información y a los medios de difusión. Las mujeres poseen las tasas más bajas de alfabetización y no pueden abandonar sus hogares en todo momento. Además, el desarrollo de los programas locales de educación sanitaria con la comunidad requiere de un enfoque sensible al género, en los cuales deberán identificarse tópicos y enfoques separados tanto para los hombres como para mujeres.

1. Etapas prácticas para mejorar la participación de las mujeres en los proyectos de provisión de agua y saneamiento:

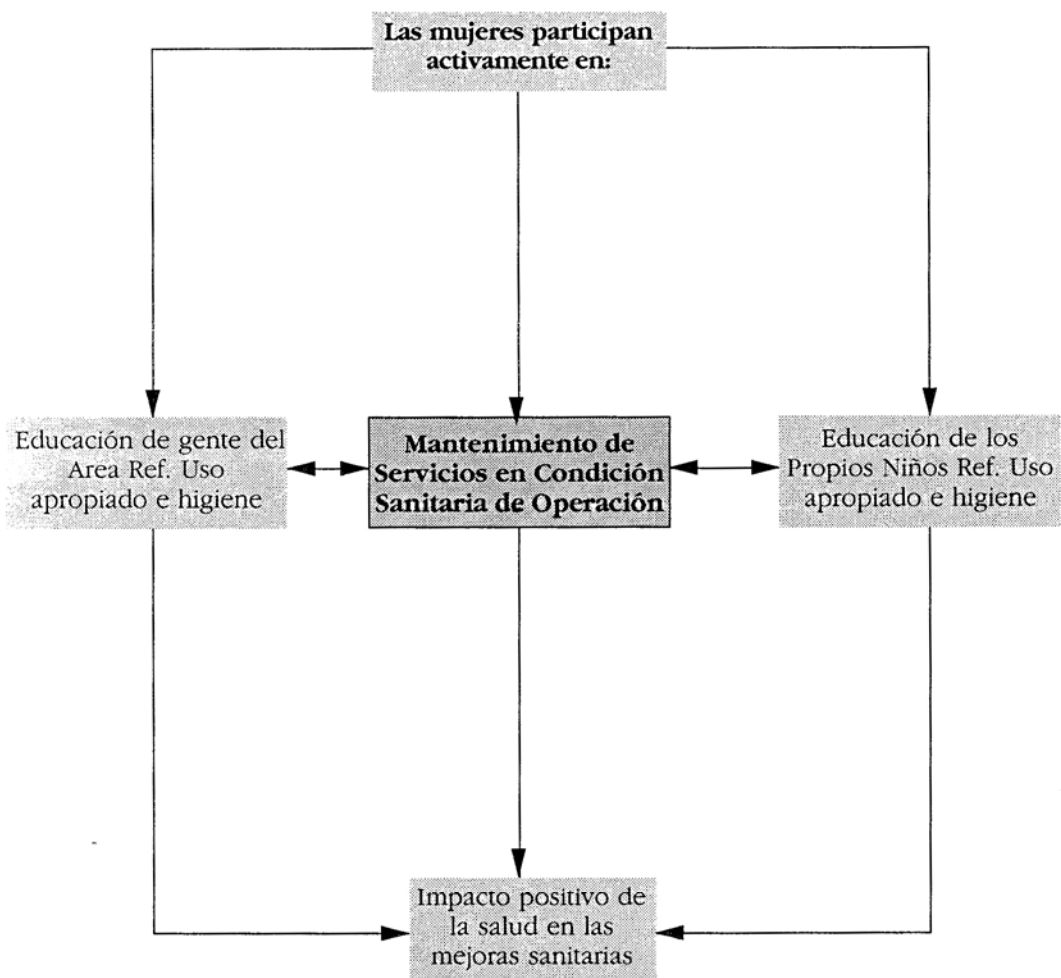
1. Identificación de los medios de comunicación intercomunal.
2. Contacto con el liderazgo masculino para mejor comprensión y apoyo.
3. Facilitar que las mujeres participen en reuniones del Proyecto, determinando:
 - hora y lugar de las reuniones.
 - brindar conocimiento e invitación para asistir.
 - arreglos apropiados de asientos y ambiente.
 - facilitar la reunión para que se hable en voz alta (lengua originaria, recesos en la discusión, elección de la portavoz, etc.).

- reuniones separadas con mujeres cuando sea necesario (por edad, estado civil).
4. Participación en la planificación local y en la toma de decisiones.
 - Operadoras elegidas.
 - Miembros de comités elegidos.
 - Selección de la Opción Técnica y Nivel de Servicio.
 - Acuerdos para la administración local.
 - Sistemas locales de financiamiento o aportes.
 5. Mujeres para que elijan a sus propias representantes para confiar en ellas, con facilidad de contacto, capacidad y factibilidad de liderazgo.
 6. Representación de mujeres en Organizaciones de Saneamiento Básico en cargos directivos.
 7. Expansión de roles en tareas tradicionales y responsabilidades de las mujeres en proyectos nuevos:
 - Administración de agua, uso adecuado.
 - Mantenimiento y reparación del sistema del agua.
 - Educación sanitaria con otras mujeres.
 - Construcción de letrinas en los hogares y control de su mantenimiento y uso.
 - Cobro de las tarifas y administración de fondos.
 8. Nexos entre los proyectos de agua y saneamiento con actividades de generación de ingresos para las mujeres.
 9. Entrenamiento de las mujeres para tareas técnicas y de administración.
 10. Concientización y entrenamiento de la administración y personal de proyecto sobre razones de la practicabilidad de la participación de las mujeres.
- 2. Rol de la participación de las mujeres en asegurar el impacto de salud en los proyectos de Saneamiento Básico**

A través del siguiente diagrama, se ilustra los niveles de participación de las mujeres en un proyecto, cuando ellas tienen el apoyo de hombres y mujeres en niveles institucionales, desde personal de campo, administradores y los que toman decisiones en el nivel regional y nacional:

Tienen derecho a voz	Derecho a expresar una opinión	Derecho a participar en una decisión de grupo, o comunidad	Derecho a tomar una decisión sujeta a revisión	Derecho a veto a una decisión hecha por otros	Autoridad no cuestionada sobre las decisiones
----------------------	--------------------------------	--	--	---	---

Esquemáticamente se muestra que:



3. Participación de las mujeres en Proyectos del sector de Agua y Saneamiento

Durante las tres fases del Proyecto.

Participación de las mujeres en el Proyecto de Saneamiento Básico Rural	
Fase del Proyecto	Actividades
Etapa Preparatoria a la Preinversión	Recepción, decodificación, análisis y comprensión de los proyectos de Agua y Saneamiento.
Preinversión	Conformación de la Organización interlocutora ante el Proyecto. Brinda información y participa en el proceso de análisis de la información Selección de la Opción Técnica y Nivel de Servicio
Inversión: Desarrollo Comunitario	Pre - inversión: Organización y Planificación del trabajo Inversión: Ejecución del trabajo planificado Capacitación y Réplica de los contenidos Capacitación Técnica Seguimiento y supervisión a la construcción Post inversión: Administración local y gerencia Supervisión Reparaciones Cobro de Tarifas Informe de daños y malos usos
Monitoreo y Evaluación	Verificación cumplimiento de cronograma de actividades Uso efectivo de las instalaciones

4. Un modelo para la evaluación de proyectos de saneamiento: del papel ampliamente difundido de las mujeres

Operación del Proyecto	Rendimiento del Proyecto	Impactos del Proyecto
Opción Técnica: educación para mujeres y niños como usuarios.	Aceptación por las mujeres como usuarias.	Efectos sobre la salud de mujer y niño.
Participación de las mujeres asegurando la calidad de la instalación.	Uso por las mujeres Mantenimiento, participación por las mujeres.	Efectos sociales sobre las mujeres.
Mujeres selección de la opción técnica y del lugar.	Acción de las mujeres en la participación de la comunidad.	Efectos económicos sobre las mujeres.
Tecnología apropiada para mujeres y niños.	Educación de las mujeres como usuarias.	Efectos sobre los roles administrativos de las mujeres.
Confiabilidad de la fuente de acuerdo a los criterios establecidos para las mujeres.	Apoyo de la infraestructura.	

5. Lista de verificación para Control y Evaluación de los logros de la participación de la mujer

Participación en el Proyecto:

- Presupuesto.
- Rendimiento.
- Porcentaje de hombres y mujeres que participan en actividades de agua y saneamiento.
- Porcentaje de participación femenina con respecto a la participación potencial total.
- El grupo socio-económico de participantes femeninas.
- Porcentaje de mujeres entrenadas en:

- Mantenimiento y reparación (relación hombres/mujeres).
- Educación en salud, etc. (relación hombres/mujeres).

Desarrollo Comunitario:

- Existencia de grupos de mujeres a nivel de la comunidad.
- Porcentaje aproximado de mujeres involucradas, del total de la población femenina del área del proyecto.
- Porcentaje aproximado de hombres involucrados, del total de la población masculina del área del proyecto.
- Iniciativas llevadas a efecto por mujeres y hombres (por separado y conjuntamente). ¿Cuán exitosas son?
- ¿Cuál es el grupo socio-económico de participantes femeninas?
- Entrenamiento de mujeres y hombres en:
 - Mantenimiento, operación, reparación de las facilidades y control de agua.
 - Liderazgo y administración.
 - Educación en salud.

Impacto de la disponibilidad de agua y saneamiento sobre:

- Actividades productivas de mujeres y hombres.
- Tiempo libre de mujeres y hombres.
- Mortalidad infantil.
- Enfermedades relacionadas con el agua.
- Participación de mujeres y hombres en la comunidad.

Mejoras:

- Mejoras en el conocimiento de mujeres y hombres acerca del agua, saneamiento, higiene personal, salud, uso del agua.
- Mejoras en las capacidades: en organización dentro de grupos de la comunidad; trabajando juntos en divisiones de trabajo; toma de decisiones, mantenimiento de facilidades de agua; solución de problemas.
- Mejoras en actitudes mentales y creencias: más mujeres, con asistencia a reuniones, participando y tomando decisiones; buscando nueva información, aportando con nuevas ideas, sintiéndose orgullosa de los logros; superando criterios propios de evaluación.

Beneficios:

- Generación de ingresos.
- Lavado de ropa.
- Regado de huertos familiares.

- Cultivo de hortalizas.
- Construcción de casas.
- Crianza de aves o ganado.
- Tiempo disponible para otras actividades.
- Disminución de diarrea en los niños.

6. Diez medidas para un enfoque sensible al género en proyectos de abastecimiento de agua potable y saneamiento

Se recomienda que las comunidades decidan sobre estos asuntos después de la explicación y discusión de los roles de las mujeres y hombres.

1. Información. Se debe asegurar, utilizando métodos y canales adecuados de comunicación, que la información del proyecto comprenda tanto a hombres como a mujeres. Diferenciando entre la información proveniente de hombres y mujeres en la recolección de datos y análisis.

2. División por sexos. Evaluar, junto con hombres y mujeres, cuáles son los trabajos y responsabilidades que tiene cada uno en la utilización del agua, cuidado de fuentes hídricas tradicionales, en la construcción, cuidado y mantenimiento de obras, salud e higiene de la familia, comunicación con otras comunidades y organizaciones, manejo de las finanzas en el hogar.

3. Reuniones. Facilitar la participación de mujeres en reuniones fijando horario y lugar convenientes para ellas; informar a las mujeres y fomentar su asistencia; el lenguaje facilitará que las mujeres expresen sus opiniones (poder sentarse juntas, descansos para debates internos, la selección de la interlocutora, etc.). Insistir para que las mujeres puedan reaccionar en reuniones mezcladas o separadas, como una condición para la continuación del proyecto.

4. Planificación. Dar a hombres y mujeres el derecho de expresar sus opiniones y alcanzar soluciones aceptables respecto: diseño y ubicación de las obras, selección de la opción técnica, definir el mantenimiento local y administración, elección de los miembros del comité, operadores, promotores de salud, sistema de financiamiento local.

5. Comités. Determinar (por consenso) que en proporción equitativa se conformen las Organizaciones de Saneamiento Básico: hombres y mujeres. Fomentar la elección de mujeres en cargos ejecutivos.

6. Educación Sanitaria. Comprometer a las mujeres como planificadoras y agentes de cambios, no como espectadoras pasivas (sin excluir a los varones).

7. Capacitación. Asegurarse de que tanto hombres como mujeres sean capacitados para tareas técnicas y de administración. Adaptar las provisiones de capacitación a los requerimientos de las mujeres (lugar, métodos, nivel cultural). Capacitar y premiar a las mujeres por sus nuevas funciones: operadoras, tesoreros y otros.

8. Medios. Asegurar que el apoyo, la capacitación, materiales y habilidades estén disponibles tanto para hombres como para mujeres a fin de que puedan realizar sus propias mejoras en el abastecimiento de agua, saneamiento e higiene, llevarlo a cabo donde sea viable y relevante y vincularlo con los proyectos de generación de ingresos.

9. Sensibilidad por sexos. Concientizar al personal del proyecto y de la administración del por qué es importante y cómo debe aplicarse un enfoque sensible por sexos.

10. Personal. Emplear personal femenino y equiparlas, así también como al personal masculino, para tratar asuntos concernientes al género. En caso de falta de personal femenino trabajar con personal masculino sensible al género e intermediarios femeninos en las comunidades.

IX. CAPACITACION EN PROYECTOS DE AGUA Y SANEAMIENTO

En la actualidad se reconoce que no hay desarrollo posible si no se toma al ser humano como sujeto de éste. El papel de las ejecutoras en tal enfoque es generar un marco propicio a la capacitación, en el cual los hombres, mujeres y niños puedan maximizar su potencial, ser creativos, tomar iniciativas y asumir responsabilidades por su propio desarrollo. Esto se puede lograr mediante procesos participativos que integren a la población en la toma de decisiones.

Desde luego, para funcionar efectiva y eficientemente, los administradores de proyectos basados en la comunidad necesitan diferentes tipos de información del contexto, más que los administradores de proyectos convencionales de agua y saneamiento.

1. Capacitación

Los Proyectos de Agua y Saneamiento crean la expectativa de un vida más sana y más larga para millones de personas, pero introducir nuevas tecnologías en los países en desarrollo es sólo una parte, la tecnología del trabajo por sí sola no es suficiente. La otra parte del trabajo es la Educación Sanitaria y la capacitación en Gestión en la comunidad para que la combinación de estos elementos lleven a la mayoría de salud y mejor calidad de vida.

La experiencia demuestra la necesidad de desarrollar nuevas actitudes hacia la salud y la higiene al mismo tiempo que se instalan servicios de agua y saneamiento, porque sucede que muchos sistemas se descomponen al poco tiempo de instalados y quedan en desuso y las personas vuelven a sus costumbres o a recoger agua de su fuente anterior, esto porque el nivel de intercambio de conocimientos no crea la relación que existe entre la disponibilidad de un abastecimiento confiable de agua limpia y la buena salud, los beneficios para la salud derivados de reparar y mantener en buen estado las nuevas instalaciones, por lo tanto la tecnología no es suficiente.

Por lo expuesto se hace visible la importancia de considerar un proceso de capacitación en los proyectos de agua y saneamiento, comprendido como la información que se comparte con la comunidad para entender cómo obtener de sus instalaciones de abastecimiento de agua y saneamiento los mayores beneficios para su salud.

Por lo tanto, todo proyecto de agua y saneamiento debe tener presente a la educación sanitaria desde la planificación y con mayor énfasis durante la etapa de ejecución y la de operación y mantenimiento y debe continuar por un período después de la entrega de las obras, porque dar agua o letrinas no es suficiente si no se considera el cambiar hábitos de higiene o tabúes existentes en la población sobre todo referido al uso y mantenimiento de las obras, almacenamiento y transporte del agua, hasta lograr que se comprenda la necesidad de controlar "su" abastecimiento de agua, el porqué de la educación sanitaria y el apoyo que brinda el proyecto.

Entonces un proceso de capacitación que acompaña al proceso de implementación del Proyecto debe contener objetivos acordes con las necesidades y capacidad de la comunidad y del Proyecto. Los objetivos también deben establecer un proceso de educación/capacitación orientado a reforzar la Gestión Comunal a través del fortalecimiento y sistematización de las acciones de promoción, monitoreo y evaluación de las actividades del Proyecto. Proceso que básicamente deberá estar orientada a:

a. La capacitación para la participación, promoción y gestión

La capacitación para la participación, promoción y Gestión se refiere a procesos de capacitación centrados en la reflexión y análisis, orientados al cambio de actitudes y a la toma de decisiones.

Estas actividades se realizan para la formación de replicadores: promotores, Juntas/Comités/Organizaciones Comunales de Saneamiento Básico y miembros de la comunidad en las habilidades y destrezas necesarias para garantizar una óptima calidad en la promoción, organización, educación sanitaria a la población, evaluación y monitoreo de las acciones conjuntas. El énfasis está puesto en la calidad de los procesos de discusión, reflexión y análisis necesarios

para detectar los problemas y proponer soluciones viables en un proceso de capacitación comunitaria que busca participación como recurso principal para la Gestión. La Participación se dá como un proceso que contempla tres elementos importantes: quiénes deben participar, la forma que debe adoptar la participación y los medios que conducen a la participación para la Gestión.

La forma de participación real incluye el concepto de comunidad organizada, lo cual requiere la existencia de una estructura social coherente que facilite el acceso de las personas a los asuntos de su comunidad y de los planes de trabajo en general. Por tanto, la participación que se quiere lograr de la comunidad camino a la Gestión puede ser calificada como: activa, consciente, responsable, deliberada, organizada y sostenida. En resumen la participación debe traducirse como la capacidad real de la gente para influir en su propio proceso.

En términos generales, la capacitación consistirá en facilitar la movilización social y optimizar las acciones necesarias para contribuir a la Gestión.

En el trabajo comunal educar/capacitar incluirá también la acción cotidiana de ayudar a superar los problemas inmediatos y convertirla en un catalizador del cambio deseado.

b. La capacitación específica

La capacitación específica tiene como objetivo principal formar a los miembros de la comunidad, a los promotores voluntarios y a los responsables, en las habilidades y destrezas necesarias para la administración, operación y mantenimiento de los sistemas que resulten de implementar las propuestas generadas colectivamente, así como garantizar su permanencia en el tiempo, asimismo, los aspectos relacionados con el cuidado y mejoramiento de la salud.

2. Capacitación a capacitadores

a. Selección de personas a ser capacitadas a nivel de la comunidad

Revisando la literatura existente, no se encuentra un patrón claro respecto de los criterios de selección de personal femenino o masculino para los proyectos. El hecho de capacitar a mujeres jóvenes y solteras, como trabajadoras de campo, tiene una ventaja, poseen un nivel de educación más alto y disponen de mayor movilidad, pero generalmente las mujeres más adultas tienen mayor autoridad y credibilidad.

Para combinar la madurez con la movilidad, algunas experiencias demuestran que han contado con mujeres jóvenes y casadas. Esto ha facilitado la

comunicación con otras madres sobre temas de nutrición e higiene. Otros proyectos han empleado mujeres cabeza de familia (viudas) quienes combinan madurez y movilidad con gran motivación por el trabajo.

Con el incremento en la administración por parte de la comunidad, en los servicios de agua, los programas de saneamiento, educación sanitaria y programas de desarrollo, se torna cada vez más clara la planificación que enfoca las diferencias de roles entre los sexos masculino y femenino.

Los proyectos también se desarrollan en un marco sostenido cuando se ha capacitado efectivamente y empleado mano de obra femenina en las obras. Es también importante la selección de los candidatos correctos y adaptar el entrenamiento y las condiciones de trabajo. La selección dentro de un proceso de toma de decisiones conjunta con un grupo de mujeres, resulta generalmente útil y, consecuentemente, se reciben sugerencias de buenos candidatos, el apoyo de los colegas en la realización del trabajo y el ofrecimiento de ayuda en el hogar cuando el candidato sale para capacitarse, etc..

3. Metodología de capacitación

La metodología elegida condicionará en última instancia los productos de la Educación/Capacitación en el proceso. No debe olvidarse que es la esencia de los componentes sociales de desarrollo, de implementación de proyectos y la base de sustentabilidad de los mismos. Las diversas metodologías marcan también diversos modos de participación y reflejan las políticas y los estilos de trabajo institucional.

El desarrollo, tal como lo entendemos ahora, tiene que ver necesariamente con la persona y su relación con el ambiente. Los problemas del desarrollo y las soluciones a los mismos son interdependientes y están entrelazados. No se pueden separar del desarrollo humano los temas ambientales, los problemas de energía, hambre y producción. La educación que puede fomentar el desarrollo humano debe tocar estos aspectos.

Los nuevos problemas y exigencias del mundo en desarrollo han producido cambios radicales en las formas de entender los fines de un proceso de capacitación y han permitido llegar a una nueva valoración de los sistemas educativos no formales. También se han originado cambios en nuestra comprensión del proceso de aprendizaje: cómo y por qué aprenden las personas. Estos nuevos conceptos han recibido influencias de muchos campos del conocimiento: de las ciencias sociales, la psicología, la administración, el comercio, la nueva industria de los medios de comunicación y, naturalmente, de la educación.

Se ha incorporado así al proceso educativo toda una gama de tendencias didácticas muy diferenciadas, cada una fundamentada en su propio cuerpo teórico y con experiencias concretas particulares.

Por lo tanto, para acompañar al proceso se requiere de una metodología de capacitación y estrategia de implementación capaz de motivar a la comunidad y permitir el intercambio de información y conocimientos en los diferentes grupos de población.

En este entendido se requiere de una metodología participativa de educación de adultos, que acompañe el proceso a través de un facilitador y no un "capacitador" transmisor de conocimientos. Una metodología que no presente un contenido fijo o implícito, que pueda adaptarse a diferentes estructuras organizativas. Que se adecúe, por tanto, a las necesidades de capacitación planteadas por el proyecto.

Una metodología que pretenda lograr cambios conscientes y perdurables de conducta, tocando actitudes propias o culturales del sujeto y de su comunidad y no sólo los conocimientos. Por esta razón el capacitador deja de ser un transmisor de información y de mensajes y adopta el papel de facilitador del cambio con cinco principios básicos que deben ser tomados en cuenta para facilitar la tarea:

- La planificación de experiencias educativas que favorezcan la participación creativa, analítica y autodirigida que estimule a las personas a llegar a sus propias conclusiones.
- El contenido del aprendizaje no debe ser fijo sino que debe provenir del grupo mismo (autodiagnóstico).
- Los materiales educativos deben actuar como un medio de motivación y estímulo a la participación y la preparación de materiales deben someterse a los criterios del primer principio.
- La formación de grupos para que sus miembros experimenten nuevas formas de participación y planteen situaciones que les permita identificar sus propios recursos y aclarar sus valores. De esta manera los miembros del grupo toman decisiones conscientes sobre qué lograr y cómo actuar, en un proceso en el que todos crecen.
- La evaluación como un mecanismo permanente.

Con estos principios básicos se considera que la Educación/Capacitación debe ser ejecutada por:

- Proyecto más la comunidad.
- Por el equipo executor del proyecto.
- La comunidad misma con el apoyo de un personal capacitado.
- El proyecto y otras instituciones de la zona de trabajo.

Y para tener éxito:

- Por un equipo multidisciplinario, ya que el éxito de un programa de capacitación depende de la sumatoria de las diferentes disciplinas. El ingeniero debe saber capacitar, el sociólogo, médico, personal de salud y trabajador

social deben entender de la instalación apropiada, de operación y mantenimiento, por lo tanto todos deben trabajar hombro con hombro para introducir los nuevos hábitos de higiene, junto con las nuevas instalaciones.

- Este trabajo en equipo es indispensable si se quieren obtener los mejores beneficios del agua, saneamiento y educación sanitaria y llegar a la sustentabilidad del proceso de implementación del proyecto, entregando el nivel apropiado de beneficios con conocimientos adecuados para que éstos permanezcan por un período extenso de tiempo.
- Coordinación con personal de salud-educación y de otras instituciones u organizaciones antiguas en las zonas de trabajo, para ejecutar el programa y lograr que el proceso continúe a largo plazo y se mantenga a través de las instituciones antiguas, porque cambiar los malos hábitos que están arraigados en las costumbres lleva tiempo.
- Tomando en cuenta la realidad de cada región.
- En las comunidades se debe desarrollar con el gobierno local, municipios, la escuela primaria y el maestro, la partera, personal de salud, los responsables populares de salud, los curanderos, la televisión, la radio y otros, para que estos recursos humanos capacitados puedan cooperar en el desarrollo local.
- Asegurar la participación de los hombres, mujeres y niños.
- El personal de campo debe ser conocedor de la comunidad, de sus costumbres y ser capaz de ganar su confianza y respeto.

a. Metodología SARAR

Se propone el método de capacitación con enfoque participativo SARAR, cuya sigla está formada por la primera letra de las palabras en inglés Self-esteem, Associative Strength, Resourcefulness, Action Planning and Responsibility (Confianza en sí mismo, fuerzas asociadas, ingenio, planificación de la acción y responsabilidad), tiene como propósito lograr la plena participación de las comunidades locales y, en particular, de las mujeres rurales en su propio medio de trabajo.

La metodología SARAR se concentra en el desarrollo de la capacidad para evaluar, elegir, planificar, crear, organizar y tomar iniciativas; y fomenta la responsabilidad colectiva para la toma de decisiones y la planificación de la acción. Estos objetivos se sintetizan en las cinco características siguientes del enfoque SARAR:

El enfoque participativo, que se conoce como "basado en la persona que aprende", ayuda a los que aprenden a asumir mayor grado de control sobre

Confianza en sí mismo	Los grupos y las personas reconocen y aumentan su confianza en sí mismos cuando comprenden que tienen la capacidad creativa y analítica para identificar y resolver sus propios problemas.
Fuerzas asociadas	La metodología reconoce que cuando las personas se unen en grupos se hacen más fuertes y desarrollan la capacidad de actuar en conjunto.
Ingenio	Cada persona es un posible recurso para la comunidad. Mediante este método se procura desarrollar el ingenio y la creatividad de las personas y los grupos para solucionar problemas.
Planificación de la acción	La planificación de la acción para resolver problemas es crucial para el método. El cambio sólo puede lograrse si los grupos planifican y llevan a cabo medidas apropiadas.
Responsabilidad	El grupo asume la responsabilidad de las actividades de seguimiento. Las medidas planificadas deben llevarse a cabo. Sólo mediante una participación responsable es posible lograr resultados significativos.

sus vidas y su medio ambiente mediante el desarrollo de la capacidad de resolver problemas y administrar recursos.

La metodología SARAR implica un proceso que abarca desde el contacto inicial que incluye las actividades necesarias para ganar la confianza del grupo y lograr la apertura suficiente para iniciar el proceso de educación no formal, hasta la articulación del mismo, que es cuando el grupo ha logrado una organización propia, coherente y formalizada, en la que ya no requiere de apoyo externo.

Las comunidades pueden acceder a un mejor nivel siempre y cuando partan de acciones comunitarias concretas y efectivas que permitan el análisis, el establecimiento de prioridades, la toma de decisiones, la planificación y la ejecución de acciones y su posterior evaluación y monitoreo.

Este enfoque metodológico permite capacitar al personal y le proporciona los elementos teórico-metodológicos que le facilita una proyección cotidiana y efectiva en el trabajo de campo. Por otra parte, permite diseñar, desarrollar y evaluar acciones de capacitación a nivel de comunidad y formar promotores de apoyo dentro del proceso educativo, considerando que los recursos

humanos de la comunidad pueden apoyar en su propio desarrollo y asegurar la réplica y sostenibilidad que se busca.

Esta metodología tiene su origen en la filosofía Hindú, y ha sido ampliamente probada en Asia, Europa, América Latina; en Bolivia la primera experiencia se desarrolló en Oruro con un proyecto piloto de 18 meses en 1986, que permitió dar paso al Proyecto Piloto-Demostrativo YACUPAJ en el departamento de Potosí 1990-1994 y la experiencia adquirida y su posterior evaluación amplían su accionar a gran escala en el país a través de la Entidad Prestadora de Servicios de Agua y Saneamiento.

b. Metodología de Visualización

Visualización es el uso de signos ópticos para establecer una memoria común. Se la utiliza para mejorar la comunicación en un grupo. Estos signos pueden ser:

- palabras o frases escritas en tarjetas
- cuadros (dibujos)
- gráficos
- diagramas en dos dimensiones
- árbol de problemas.

Toda información transmitida en el taller y todas las contribuciones de los participantes son escritas en letras grandes, en símbolos o representaciones en dibujos, visibles a todos.

La memoria común, establecida durante el taller, reduce repeticiones inútiles, discusiones innecesarias que van en círculo vicioso y reduce malentendidos. La visualización crea un fondo común de ideas accesibles en todo momento. Permite que cada cual escriba lo que desea o piensa acerca del problema, contribuyendo así a la discusión. Puede hacerse esto simultáneamente aumentando el grado de interacción y se evita la dominación de unos pocos participantes o exponentes.

Para llevar a aplicar esta metodología es bueno tener presente lo siguiente:

HERRAMIENTAS DE LA VISUALIZACION

MATERIALES PARA LA VISUALIZACION		
MATERIALES	UTILIZACION	REGLAS
Pizarrón	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Superficie para escribir las discusiones. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ No sobrecargar. ▶ Ordenar de manera adecuada la sala.
Papel empaque	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Para pegar las tarjetas cuando se llega a un orden definitivo. ▶ Permanente visualización de los resultados. ▶ El pizarrón queda libre para la próxima tarea. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Rayar sobre el papel para conectar, separar o agrupar las tarjetas.
Tarjetas de diferentes colores	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Para escribir las exposiciones y contribuciones de los participantes. ▶ Pueden ser movidas y estructuradas de diversas formas. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Escribir en letra de molde legible. ▶ Una sola frase por tarjeta. ▶ Forma abreviada, no frases completas. ▶ Formulaciones claras.
Marcadores	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Para escribir en forma legible aún a distancia. 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Use la parte ancha no la punta. ▶ Practique su uso.
Alfileres	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Para fijar las tarjetas en el pizarrón durante la discusión. 	
Goma de pegar	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Para pegar las tarjetas en el papel. 	

Se aplica esta metodología en trabajo con grupos por que su dinámica crea un centro de atención común, las contribuciones de los participantes no se pierden, es un método efectivo para estructurar las discusiones y el estado de éstas puede ser verificado en todo momento. Asimismo es un instrumento que apoya a la presentación de resultados en plenaria.

X. MATERIAL DE CAPACITACION

La metodología debe prestar especial atención al desarrollo y utilización de materiales de apoyo, que utilizados adecuadamente juegan un papel central en el proceso de educación que estimulan la participación y creatividad del grupo para analizar y

reflexionar sobre su propia realidad, y permiten al facilitador acercarse, conocer a la comunidad y obtener información.

A través de estos materiales lograr el intercambio y apropiación de conocimientos y mensajes básicos educativos, enmarcados en los valores culturales, resaltando la importancia del rol de la mujer y de los miembros de la familia.

Los materiales educativos son un valioso instrumento de apoyo en un proceso participativo que requiere un especial énfasis, el material debe cumplir con el objetivo y filosofía de la metodología participativa con mensajes claves bien identificados, positivos, posibles, no excluyentes y respetuosos de las características socioculturales y regionales.

Estos deben favorecer el intercambio de conocimientos entre la comunidad y el proyecto, permitiendo "emerger" la sabiduría popular aplicable a la solución de necesidades identificadas por los grupos locales.

Todos los materiales de capacitación deben cumplir con los requisitos mínimos de validación en un proceso continuo de carácter interno y externo.

Se debe tener muy en cuenta en la elaboración de material educativo: la especificidad de los materiales de educación y capacitación que se traduce en fortalezas y/o restricciones a nivel de su aplicación; la participación en el diseño de los miembros de la comunidad y al mismo tiempo la importancia de iniciar procesos de evaluación de los mismos, en base a criterios puntuales como: efectividad, impacto.

La calidad de los materiales educativos, determinará en última instancia su efectividad. El proceso que se origina en la idea y responde a la necesidad de un determinado material, y concluye con su entrega final al usuario o beneficiario, es complejo y requiere de una clara decisión institucional para emplearlo sistemáticamente, dando lugar a instrumentos validados y con respaldo metodológico serio. No debe olvidarse que la producción de materiales al igual que la capacitación es una inversión.

Por ejemplo, en la metodología SARAR se consideran dos tipos de materiales que acompañan al proceso de capacitación: i) los creativo-expresivos, que en la primera fase de ejecución de un proyecto permiten motivar a la comunidad, llevar adelante el autodiagnóstico, la organización y movilización de la comunidad; ii) los didáctico-informativos, un apoyo sustancial para la fase de capacitación y educación sanitaria.

**TODO ESTO NO QUIERE DECIR QUE ESTAMOS COMPROMETIDOS EN LA
BUSQUEDA DE UNA RECETA MAGICA, SINO EN LA CONSTRUCCION DE NUEVAS
CAPACIDADES PARA LA ACCION**

XI. PAPEL DEL AGENTE DE EXTENSION O DE CAMPO

No debemos perder de vista que, para lograr un trabajo efectivo necesitamos nuevos métodos de extensión/ejecución en agua y saneamiento, ésta no es una afirmación

negativista, pero el hecho es que en varias regiones del país, otras regiones de América Latina y el mundo, los responsables de la extensión están llegando a la conclusión de que sus métodos no funcionan, varios años después de haberse iniciado los primeros programas de extensión, nos encontramos con que los niveles de incorporación de tecnología en el campesino son extremadamente bajos y también el nivel de gestión. De poco sirvieron las hipótesis sobre transferencia de tecnología, la búsqueda del innovador innato o los incentivos.

La causa del fracaso de los modelos tradicionales de extensión parece radicar en una escasa comprensión de la naturaleza y la racionalidad de la economía campesina y su forma de vinculación con las sociedades circundantes y/o nacionales. Se fijó como objetivo de la extensión y de las políticas, la transformación del campesino en beneficiario y responsable de las obras. En su mayoría, los responsables no han comprendido su rol; llegando a la conclusión inevitable, o cambiamos las formas de actuar y sus supuestos, o seguimos repitiendo los mismos errores. Por lógica, las actividades de la extensión deben ser: promover la Gestión, capacitar, pero sobre todo, acompañar a los interesados durante el proceso de cambio y retirarse a tiempo, para no prolongar la dependencia y entorpecer la toma del control.

Para contar con un extensionista/ejecutor consciente de su rol, es necesario tomar en cuenta:

- ▶ Debe ser capacitado para ser facilitador del proceso y el aprendizaje debe ser muy bien ajustado a las condiciones específicas de la zona donde trabajará. En base a un currículum de formación flexible.
- ▶ El facilitador debe ser formado en grupo, para establecer contactos múltiples de aprendizaje desarrollando sus habilidades para animar a los campesinos a definir sus necesidades de agua y saneamiento y un plan para satisfacerles. Se trata de que anime a la comunidad a tomar sus propias decisiones y no imponer las propias.
- ▶ Fortalecer niveles de comunicación con los campesinos para dialogar, captar, respetar e incorporar los puntos de vista del campesino para decir su punto de vista sin apoyarse en su "autoridad", capacidad para acompañar, es decir, para trabajar con los campesinos, la capacitación por la práctica es la manera adecuada de enseñar a los adultos y el acompañamiento es la forma de establecer una relación de cooperación.

Es inútil pensar en un perfil ideal del extensionista/ejecutor de campo, se teoriza a cerca de como debe ser el extensionista: sencillo, responsable, comprometido, etc. estas descripciones se asemejan a las de un abnegado religioso en territorio difícil, esto no tiene ningún sentido si no se inserta a un extensionista en un sistema de extensión cuya meta principal es el desarrollo comunitario no la adopción de ciertas normas técnicas o el cumplimiento de algunas metas físicas desde fuera del mundo campesino, para ello es necesario que se ponga a disposición del extensionista/

ejecutor un sistema de extensión que respete su capacidad de toma de decisiones y que le facilite algunos conocimientos adicionales:

- Que la extensión reconozca y acepte el conocimiento campesino, sus formas de organización del trabajo, formas de autoridad y toma de decisiones.
- Que la extensión reconozca que los campesinos están actuando en su territorio, en el ámbito de sus economías y sus vidas familiares: lo preeminente deben ser sus propias decisiones.

Por lo tanto, no se trata de que los campesinos participen en el sistema de extensión sino que éste sistema participe en un plan o decisiones que toman los campesinos.

Para lograr las metas que debe cumplir un extensionista tiene que contar con un sistema de capacitación de facilitadores y de agentes de extensión. Estos facilitadores deberían reunir tres condiciones: ser pocos pero ser buenos; tener estabilidad en el trabajo y el respaldo de la institución y estar personalmente comprometidos con la formación de recursos humanos para promover el desarrollo de la comunidad.

Esto es lo que se debe poner en práctica y en marcha para organizar el trabajo y distribuir responsabilidades. No dejar que el tiempo siga pasando y poner en acción el enfoque, que comprende Tecnología Apropiada, Educación Sanitaria y una Metodología de Capacitación que asegure llegar a la sustentabilidad y al Desarrollo Comunitario.

XII. ORGANIZACION Y MOVILIZACION DE LA COMUNIDAD

En el trabajo del área rural se observa cómo algunas organizaciones nacen y otras mueren; cómo algunos grupos logran importantes éxitos en su trabajo y otros fracasan en sus intentos. Parece que las organizaciones atraviesan por etapas de desarrollo y fortalecimiento, así como por períodos de estancamiento y retroceso.

La organización es una asociación voluntaria creada por un grupo de personas, dispuestas a desarrollar un conjunto de acciones orientadas a alcanzar uno o varios objetivos, que no podrían lograr actuando de forma individual. El acto de organizarse se inicia a partir del momento en que las personas se dan cuenta de que aisladamente carecen de capacidad suficiente y de los medios necesarios para encontrar solución a sus problemas (en este caso se requiere de una Organización de Saneamiento Básico Comunal: Comité, Entidad Prestadora de Servicios en Agua y Saneamiento).

Los elementos que conforman una organización son:

- personas dispuestas a trabajar en forma mancomunada.
- objetivos compartidos,
- formar métodos adoptados para desplegar la acción, y
- visualizar la acción sobre la realidad.

Todo grupo humano que se propone la consecución de un mismo fin (contar con un sistema de abastecimiento de agua y/o saneamiento), podrá lograr sus objetivos si multiplica las fuerzas de los individuos mediante la cooperación, si logra una eficaz coordinación del esfuerzo colectivo y si mantiene una fluida comunicación entre sus miembros.

1. Pilares básicos sobre los que se funda toda organización

- Cooperación.** Es obrar y actuar con otros, apoyándose mutuamente, para lograr un mismo objetivo.
- Coordinación.** Es la acción concertada y planificada de los miembros de la organización para el cumplimiento de una tarea o actividad.
- Comunicación.** Es la permanente acción de manifestar o hacer conocer, oralmente o por escrito todos los mensajes que permitan coordinar y cooperar mejor en el desarrollo de las actividades del grupo.

2. ¿Cómo se fortalece una organización?

El fortalecimiento o conformación de una organización supone tomar en forma oportuna todas aquellas medidas que:

- Mejoran la cooperación, coordinación y comunicación entre sus miembros
- profundizan la relación de la organización con la comunidad y el Gobierno Municipal y consiguen su apoyo; y
- Elevan la capacidad de acción sobre la realidad.

Sin embargo, esto no siempre resulta fácil ni evidente. Para tomar medidas que fortalezcan o consoliden la organización, el grupo tiene que conocer la naturaleza y los orígenes de las dificultades que enfrenta o pueda enfrentar.

Toda organización desarrolla su actividad en el marco de una realidad económica, política y social determinada. Dicha realidad está constantemente afectando a la organización y a sus miembros. Algunos de los problemas que enfrenta la organización se originan en la realidad externa:

- crisis económica nacional que condiciona todos los aspectos de la vida racional,
- las tensiones creadas por conflictos políticos, religiosos u otros,
- la falta de fuentes de empleo o el limitado acceso a la tierra, que determina la migración.

Este marco social repercute también en la vida personal y familiar de los miembros, creando situaciones que dificultan su grado de participación en la organización. Sucede a menudo que:

- las mujeres no pueden asistir a las reuniones porque no tienen donde dejar a sus hijos,
- algunos miembros se ven obligados a cambiar su lugar de residencia para incrementar sus posibilidades de trabajo e ingresos,
- se identifican los conflictos familiares o decae el estado anímico de la gente, la lucha por sobrevivir es cada día más difícil y el trabajo para garantizar la alimentación diaria del grupo familiar insueme todo el tiempo y la energía disponibles.

Problemas en el seno de la organización

Los problemas pueden surgir como producto de las decisiones conscientes o inconscientes de los miembros de la organización. Estos tienen que ver con los estilos y métodos de trabajo empleados:

- métodos de trabajo para la acción externa, y
- métodos de trabajo para la vida interna.

En el plano de los métodos de trabajo para el accionar externo, una organización puede:

- carecer de estrategias efectivas de acción,
- tener una planificación insuficiente que no le permite sostener su acción en el tiempo,
- no estar preparada para enfrentar la reacción de grupos, instituciones o personas que podrían verse afectadas negativa o positivamente por su quehacer.

Por último están aquellos aspectos relacionados con los métodos de trabajo para la vida interna del grupo y las actitudes que de manera consciente o no, adoptan sus miembros:

- una conducción autoritaria o una dirección compartida?,
- se alienta la participación de todos o se imponen las opiniones de los dirigentes?,
- existe claridad y acuerdo acerca de los propósitos y objetivos de la organización?

En resumen, es necesario analizar con el grupo a qué se enfrenta o se enfrentará en un futuro.

Para evitar situaciones de este tipo es necesario conocer, analizar y reflexionar con el grupo, sobre los siguientes aspectos:

Diagnóstico organizacional - posibles áreas de conflicto

1. Propósitos y Objetivos.
2. Miembros.
3. Liderazgo.
4. Participación y compromiso.
5. Organización y funcionamiento.
6. Relaciones interpersonales.
7. Recursos.

A partir del análisis de estos aspectos se debe buscar una "organización eficiente" capaz de lograr los mejores resultados posibles con los medios de que dispone, ya que el mejor recurso con que cuentan las organizaciones populares es, precisamente, la calidad humana de los seres que las componen.

Cuando existen objetivos claros, conocimiento, participación plena y liderazgo compartido, se eleva al máximo la cooperación, la coordinación y la comunicación entre los miembros de la organización.

Una organización con estas características es capaz de ir cumpliendo con todos los objetivos que se propone, colaborando con el crecimiento personal y colectivo de sus miembros y apoyándose en él.

3. Proceso de fortalecimiento de una organización

El fortalecimiento de una organización es un proceso en el cual deben participar todos sus miembros de manera comprometida. La clave estriba en que todos sus integrantes tomen conciencia de los problemas comunes y se entreguen al máximo a la organización. El papel del(a) facilitador(a) o promotor(a) es orientar y canalizar este proceso.

Los pasos que debe dar el grupo para fortalecer su organización son los siguientes:

Paso 1. Esclarecer el propósito de la organización

Toda organización, independientemente de que sea grande o pequeña, tiene una razón de ser. Sin embargo, a medida que el grupo crece y que el tiempo pasa, sus integrantes terminan atrapados en la rutina y los esfuerzos por sobrevivir. Esa visión amplia original que los unificaba y entusiasmaba tiende a desdibujarse, incluso, en muchos casos, a perderse totalmente de vista.

Recordar y esclarecer los propósitos originales de la organización, constituye un primer paso muy importante, para evitar probables conflictos al respecto.

Al revisar los objetivos y las líneas de acción o programas que impulsaron al grupo en un comienzo, es posible examinar conjuntamente la coherencia que existe entre los propósitos definidos en un principio y la práctica concreta realizada posterior.

Paso 2. Identificar los problemas que aquejan o pueden aquejar

Utilizando diferentes técnicas, es bueno que el grupo realice un diagnóstico de la organización interna, mediante un proceso participativo y en conjunto. Ello permite cotejar las distintas percepciones que se tienen sobre los problemas internos de la organización, a la vez que facilita la búsqueda de soluciones.

Paso 3. Analizar el probable origen de los problemas en presente o futuro

Al realizar un diagnóstico de la organización, o la clase de organización que se necesita, se analizarán primero los problemas inmediatos y los mediatos y la naturaleza de su presentación.

Paso 4. Priorizar los problemas de mayor gravedad

Es necesario crear la capacidad de establecer prioridades, porque los problemas son de diversa índole. Algunos son complejos y difíciles, otros fáciles de resolver. Algunos afectan significativamente el quehacer de la organización y deben ser encarados de inmediato; otros tendrán solución en el mediano o largo plazo.

Algunos de los criterios que pueden tenerse en cuenta para priorizar sus problemas son:

- su complejidad,
- la capacidad del grupo para resolverlos,
- los plazos en que pueden ser resueltos y
- la necesidad de identificar a quienes se sienten más afectados por ellos.

Paso 5. Adoptar medidas y líneas de acción para resolverlos

El proceso de superación de dificultades y de fortalecimiento de la organización, requiere la adopción de medidas específicas para aumentar la eficacia de la acción grupal. En términos generales estas medidas pueden ser de tres tipos:

Mejorar el funcionamiento interno

Mejorar la calidad de la planificación y del proceso en la toma de decisiones; impulsar una mayor participación de los miembros; establecer estilos de conducción más democráticos, o hacer fluidas las relaciones interpersonales, intracomunales e intermunicipales, son todas medidas recomendables.

Capacitación

Impulsar procesos educativos para los integrantes de la organización y de la comunidad, producirá resultados positivos al incrementar su capacidad de trabajo.

Por todo lo anterior es bueno tener en cuenta, que los líderes tradicionales han estado dirigiendo a la organización por años, sin importarles la participación de sus miembros. Los líderes que pretenden llevar adelante un estilo de conducción diferente, pueden encontrarse ante situaciones tales como:

- Los miembros de la organización, acostumbrados a que sus líderes llevan a cabo todas las funciones de la misma, cuando se les pide que den ideas, que tengan iniciativas, asuman responsabilidades, etc. pueden pensar que sus dirigentes ahora quieren trabajar menos.
- Los miembros de la comunidad rehúsan admitir cualquier actitud que modifique la estructura jerárquica de la organización, tal como la conocen por años.

En resumen, el liderazgo democrático y compartido es el resultado de un proceso de capacitación, participativo y consciente de todos los miembros de la organización, tanto de los líderes como de los hombres y mujeres de la comunidad.

Entonces, se trata de que la organización actúe en forma democrática, resolviendo los problemas que se le presenten actuando sobre la realidad.

Para lograr lo que esperamos, desarrollemos nuestras acciones en:

- dar a conocer el propósito y objetivos de la organización de agua y saneamiento comunal,
- su conformación - miembros,
- el nivel de liderazgo,
- el compromiso y participación,
- la organización y funcionamiento,
- las relaciones interpersonales, intercomunales e intermunicipales,
- los recursos de funcionamiento (tarifas),
- la apropiación y reconocimiento legal de la organización,
- el desarrollo de habilidades y destrezas para llevar adelante la organización.

BIBLIOGRAFIA

- ◆ **Metas e Indicadores para Proyectos de Abastecimiento de Agua y Saneamiento**
DEEPA NARAYAN PARKER
Banco Mundial - 1990
- ◆ **Objetivos e Indicadores**
PROWESS/PNUD,
Nueva York - 1989
- ◆ **¿Quién es la Comunidad?**
MARK FELSENTHAL
UNICEF - 1986
- ◆ **Libro de Consulta para el Sector de Agua y Saneamiento**
WENDY WAKEMAN UNDP
Banco Mundial - 1993
- ◆ **La Mujer, el Agua y el Saneamiento, un Enfoque Sensible al Género**
IRC - 1994
- ◆ **Documento validado - Desarrollo Comunitario**
(Validado por 10 Ejecutoras, en 5 Departamentos:
Chuquisaca, Cochabamba, Potosí, La Paz y Pando;
durante 1997 - 1998).

Estatutos propuestos para una
Cooperativa de Servicios Públicos de
Saneamiento Básico

ANEXO I

Estatuto propuesto para una Cooperativa de Servicios Públicos de Saneamiento Básico

CAPITULO I. MARCO LEGAL Y OBJETO DE LA COOPERATIVA

Art. 1 Con sujeción a las siguientes leyes, se crea y funciona la presente Cooperativa de Servicios Públicos de Agua y Saneamiento:

- Ley General de Sociedades Cooperativas¹, que establece este tipo de sociedad de servicios cuando se explotan permisos o concesiones con el objeto de satisfacer una necesidad pública.
- Ley de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario², la cual establece el sometimiento a esta disposición de cualquier forma de constitución de persona natural o jurídica, que se vincule con los servicios de agua potable y alcantarillado sanitario.
- Otras disposiciones sectoriales provenientes del Ministerio de Servicios Básicos y Obras publicas, a través del Viceministerio de Servicios Básicos Ministerio de Desarrollo Sostenible y Planificación, Ministerio de Salud.

Art. 2 La Cooperativa reconoce la competencia sectorial del Ministerio de Servicios Básicos, a través del Viceministerio de Servicios Básicos y de la Superintendencia de Saneamiento Básico, la cual rige sobre concesiones, regulación sectorial, servidumbres y otros aspectos vinculados con el sector. Asimismo, conoce las competencias y obligaciones hacia los actores sectoriales como ser la Prefectura y el Gobierno Municipal, en el marco de las leyes y disposiciones reglamentarias en vigencia.

Art. 3 La Cooperativa tendrá por objeto:

- a) La planificación, construcción, gestión y administración, operación, mantenimiento y ampliación de las instalaciones de los servicios de agua potable y alcantarillado sanitario, en el área de su concesión o licencia establecida por la Superintendencia de Saneamiento Básico. Estas tareas podrá cumplirlas en forma directa o delegando las mismas a terceros bajo contrato específico.
- b) Verificar el adecuado mantenimiento de las instalaciones y la aplicación de las normas y políticas establecidas para el sector a través de las instancias pertinentes.
- c) Promover la aplicación de las medidas necesarias para asegurar la conservación de las condiciones medioambientales y de los recursos naturales.
- d) Colaborar en el mantenimiento de un adecuado estado de salud de los usuarios a través de la aplicación de los controles necesarios para asegurar la calidad del servicio.

- e) Colaborar en la ejecución de acciones de educación sanitaria o medioambiental que se ejecuten a través de los ministerios pertinentes, prefecturas, alcaldías, entidades públicas o privadas, ONG's, etc., para lograr un uso adecuado y sostenible de las instalaciones de los servicios públicos y conservar niveles de salud adecuados.
- f) Gestionar ante las instancias públicas o privadas pertinentes las acciones de fortalecimiento o asistencia técnica necesarias para brindar un servicio adecuado y sostenible a los usuarios.
- g) Obtener recursos a través de aportes de los socios, donaciones o contribuciones y terceros y en caso necesario recurrir al financiamiento de otras entidades para realizar ampliaciones en los servicios, nuevas inversiones y otras actividades destinadas a incrementar los activos de la institución.
- h) Realizar todas las acciones que se consideren pertinentes y autorizadas por las instancias internas respectivas para asegurar la sostenibilidad de los servicios y de sus instalaciones.

Art. 4 Los principios que rigen a la Cooperativa, que en el presente caso denomina sin distinción a socio o usuario, son los siguientes:

- a) Todos los socios tienen igualdad de derechos y obligaciones.
- b) Rige el control democrático, teniendo cada socio un voto independientemente del valor de sus aportaciones.
- c) Los aportes individuales de los socios se transforman en propiedad común de la Cooperativa y se utilizan con funciones de servicio social o de utilidad pública.
- d) El objetivo de la sociedad no es el lucro, sino la acción conjunta de sus socios para extender los beneficios a toda la comunidad.
- e) La acumulación de ahorros, aportaciones extraordinarias, o préstamos de terceros se invertirán por la sociedad en cumplimiento de sus fines específicos.

Art. 5 Los servicios que proporciona la Cooperativa son regidos por los siguientes principios:

- a) Universalidad de accesos a los servicios.
- b) Calidad y continuidad de los servicios.
- c) Eficiencia en el uso y en la asignación de recursos para la prestación y utilización de los servicios.
- d) Reconocimiento del valor económico de los servicios, que deben ser retribuidos por los usuarios de acuerdo a criterios socio-económicos y de equidad social.
- e) Sostenibilidad técnica, económica, social y medioambiental de los servicios.
- f) Igualdad de tratamiento a todos los usuarios dentro de una misma categoría.

- g) Protección del medioambiente y de los recursos naturales.
- h) Vigilancia del estado de salud de sus asociados o usuarios.

Art. 6 La Cooperativa de servicios públicos, de acuerdo a la Ley 2090, es reconocida como una Entidad Prestadora de Servicios de Agua Potable y Alcantarillado Sanitario (EPSA), comprendiendo sus servicios directos o tareas a delegarse una o más de las actividades de captación, conducción, tratamiento y almacenamiento, redes, tuberías, recolección, tratamiento y disposición de aguas residuales en cuerpos receptores. Los servicios se prestan con la debida concesión o licencia emitida por la Superintendencia de Saneamiento Básico, y se aplica la normativa específicamente aprobada para cada uno de ellos.

Art. 7 La Cooperativa como titular de la concesión o licencia del servicio de agua potable y alcantarillado sanitario, podrá efectuar contratos con terceros para el cumplimiento de sus labores, debiendo velar porque las obras, bienes o servicios que contrate sean de calidad adecuada y a precios competitivos; manteniendo su responsabilidad ante la Superintendencia de Saneamiento Básico.

Art. 8 Adicionalmente a lo establecido en el presente Estatuto, la Cooperativa aplicará y tomará en cuenta lo establecido por los siguientes reglamentos y otras normas complementarias aprobadas por el Poder Ejecutivo: Reglamento de Concesiones y Licencias para la Prestación de Servicios, Reglamento de Prestación de Servicios, Reglamento de Precios, Tasas y Tarifas; Reglamento de Uso de Bienes Públicos, Servidumbres y Reglamento de Infracciones y Sanciones de los Servicios

CAPITULO II ORGANIZACION Y FUNCIONES

Art. 9 La Cooperativa se compone de las siguientes instancias directivas: Consejo de Administración y Consejo de Vigilancia. Operativamente se constituye a través de una Gerencia General y Gerencias de Área de acuerdo a sus necesidades y característica de la licencia o concesión. Cuando las necesidades de la Cooperativa lo demanden se podrán nombrar los gerentes de área y funcionarios técnicos y administrativos que se consideren pertinentes, de acuerdo al criterio del Consejo de Administración.

CAPITULO III DEL CONSEJO DE ADMINISTRACION

Art. 10 El Consejo de Administración es responsable del desenvolvimiento de la Cooperativa. Está integrado por tres miembros titulares y un suplente, elegidos por dos años por la Asamblea General Ordinaria. Ningún consejero puede ser elegido por más de dos períodos consecutivos.

Art. 11 El Consejo de Administración se constituirá eligiendo entre sus miembros a un Presidente, un Secretario, un Tesorero y un Vocal o Suplente, y fijará sus propias normas internas para su funcionamiento.

- Art. 12** El Vocal (suplente) en el Consejo de Administración reemplazará definitivamente al Consejero que cesare en sus funciones antes del término de su mandato.
- Art. 13** En el Consejo de Administración no debe haber parientes dentro del segundo grado de consanguinidad. Está prohibida la elección de esposos en esta instancia.
- Art. 14** El Consejo de Administración se reunirá por lo menos una vez al mes, previa convocatoria de su Presidente. Se reunirá además extraordinariamente cada vez que lo disponga el Presidente, o lo soliciten por lo menos dos de sus miembros. La citación se realizará por escrito ú otros medios adecuados, por lo menos con tres días de anticipación.
- Art. 15** Tres Consejeros (incluido el Presidente) formará quorum. Los acuerdos se tomarán por mayoría de votos y constarán en el Libro de Actas que será firmado por los asistentes.
- Art. 16** El Consejo de Administración, posee amplias facultades administrativas de disposición y representación de la sociedad Tendrá libertad para realizar todos aquellos actos que no estén expresamente reservados por los Estatutos para las Asambleas. Será el órgano ejecutivo de los planes (Planes Operativos Anuales -POAS-) y normas generales que adopte la Asamblea.
- Art. 17** Además de las atribuciones que se especifican en otros artículos de los presentes Estatutos, el Consejo de Administración tendrá las siguientes facultades:
- a) Convocar a propuestas, comprar los bienes necesarios para el normal funcionamiento del servicio;
 - b) Realizar toda clase de actos mercantiles y civiles.
 - c) Previa autorización de la Asamblea, contraer obligaciones tales como préstamos bancarios y otorgar las garantías hipotecarias que fuera necesarias, incluyendo la aceptación de exigencias de acreedores en cuanto a controles técnicos, administrativos y económicos, en protección de sus derechos, aún cuando éstas exigencias impliquen una limitación temporal de sus facultades.
 - d) Aceptar donaciones.
 - e) Enajenar los bienes, previa autorización de la Asamblea.
 - f) Nombrar y renovar al Gerente General, fijarle su remuneración y facultades.
 - g) Aprobar, observar o rechazar los Estados de Cuentas semestrales o Balances Anuales, que elabore la administración, antes de presentarlos a consideración de la Asamblea General.
 - h) Celebrar todos los actos públicos y privados que fueran necesarios para los fines sociales.

- Art. 18** El Consejo de Administración actúa frente a terceros por intermedio del Presidente, Secretario y Tesorero quienes practicarán todos los actos, y suscribirán todos los contratos que autorice el propio Consejo o la Asamblea General. También podrá actuar por intermedio del Gerente General, según las facultades que se le otorguen.
- Art. 19** El Presidente tendrá una labor de Supervisión General, de los asuntos sociales. Presidirá las reuniones del Consejo de Administración y de las Asambleas Generales, cuyas resoluciones cumplirá y hará cumplir. Firmará conjuntamente con el Secretario la correspondencia de especial importancia y las Actas de las reuniones del Consejo. Representará a la Cooperativa ante otras entidades públicas o privadas y será el encargado de relacionarse con las autoridades sectoriales y otros entes vinculados con los servicios que proporciona la Cooperativa. Ejercerá las demás funciones establecidas en éstos Estatutos y las que le encomiende el Consejo.
- Art. 20** El Secretario firmará las Actas del Consejo de Administración y de las Asambleas Generales, estará encargado de la correspondencia directiva, extenderá copias legalizadas y Certificados, etc. Ejercerá una labor de apoyo al Presidente, y cumplirá con otras funciones que le encomiende el Consejo de Administración. Ante ausencia temporal del Presidente, asumirá este cargo con las mismas obligaciones y responsabilidades.
- Art. 21** El Tesorero ejercerá una labor de control y vigilancia sobre el movimiento económico y contable de la Cooperativa. Verificará los ingresos y los gastos, analizará las cobranzas a los usuarios, la mora, la aplicación de sanciones, la fijación técnica de las tarifas, las necesidades de financiamiento y conocerá de cualquier otro tema vinculado a sus funciones. Firmará conjuntamente con el Presidente y el Gerente General (si existiese) todos los documentos mercantiles y negociables que fueran necesarios.
- Art. 22** El Vocal o suplente realizará las labores que corresponden a quien sule (excepto al Presidente) y desempeñará otras tareas que le sean encomendadas por el Consejo de Administración.

CAPITULO IV DEL GERENTE GENERAL

- Art. 23** Cuando exista dentro de la estructura institucional, el Gerente General será el funcionario ejecutivo superior de la Cooperativa; cumplirá y hará cumplir las disposiciones sectoriales, la normativa nacional de agua y saneamiento y las instrucciones que le imparta el Consejo de Administración. Cuando no exista Gerente General, sus funciones serán cumplidas por el Presidente del Consejo de Administración.
- Art. 24** Además de las facultades y atribuciones que se le confieren mediante poder notarial y por escrito, el Gerente General tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Elaborar el Plan de Actividades (POA) y el presupuesto anual, para someterlos a su aprobación por parte de la Asamblea.
- b) Asegurarse que el servicio sea proporcionado tomando en cuenta los estándares técnicos y la normativa sectorial, de tal forma que se consolide la sostenibilidad de los servicios.
- c) Cuidar que la contabilidad, el Libro de Registro de Socios, los Libros de Actas y la Correspondencia, sean llevados al día.
- d) Vigilar el cumplimiento oportuno de las obligaciones de los Socios con la Cooperativa.
- e) Presentar los informes que le fueran requeridos por las autoridades sectoriales, Prefecturas, Municipios, el Consejo de Administración y la Asamblea General.
- f) Recibir y contestar la correspondencia de carácter operativo
- g) Velar por el cumplimiento de los Contratos de la Cooperativa y atender los pagos pendientes.
- h) Supervisar, vigilar y dirigir el trabajo de todo el personal y proponer al Consejo de Administración la contratación o retiro de empleados
- i) Procurar por todos los medios a su alcance la buena marcha, el desarrollo y Sostenibilidad de la Cooperativa.

CAPITULO V DEL CONSEJO DE VIGILANCIA

Art. 25 El Consejo de Vigilancia se constituirá con un Presidente, un Secretario y un Vocal Suplente. En caso de ausencia o impedimento del Presidente, asumirá el cargo el Secretario; quien a su vez será reemplazado por el Vocal.

Art. 26 El Consejo de Vigilancia sesionará ordinariamente por lo menos una vez al mes, y de manera extraordinaria, cada vez que lo disponga el Presidente o lo soliciten los otros dos de sus miembros. Se requiere la concurrencia de dos de sus miembros (incluido el Presidente) para que exista quórum. Sus acuerdos deberán constar en el Libro de Actas respectivo, con la firma de todos los presentes.

Art. 27 Los miembros del Consejo de Vigilancia no podrán ser parientes dentro del segundo grado de consanguinidad. Tampoco podrán ser miembros de este Consejo, quienes son parientes en segundo grado de algún miembro del Consejo de Administración. Está prohibida la elección de esposos en ésta instancia.

Art. 28 Son atribuciones del Consejo de Vigilancia:

- a) Comprobar la exactitud de los Balances, estados financieros e inventarios; así como supervigilar la marcha de la administración de la Cooperativa.
- b) Revisar periódicamente la contabilidad de la Cooperativa, incluyendo los estados de cuentas de los asociados o usuarios.
- c) Supervisar la prestación del servicio, el cumplimiento de normas y el grado

de satisfacción de los usuarios, representando ante el Presidente del Consejo de Administración o en Asamblea las quejas y sugerencias de los usuarios y del Consejo de Vigilancia, para mejorar la calidad y sostenibilidad del servicio.

- d) Informar cuando considere necesario las dificultades o deficiencias del servicio a nivel de las autoridades municipales, prefecturales, de la Superintendencia de Saneamiento Básico u otras instancias sectoriales; con la finalidad de mejorar la situación de la Cooperativa o la prestación del servicio y de sus instalaciones.
- e) Presentar a la Asamblea General Ordinaria una apreciación de las operaciones y servicios recibidos durante cada periodo anual vencido.
- f) Asistir e intervenir a todas las Asambleas, representando los intereses de los asociados y velando por la calidad y sostenibilidad del servicio que reciben los usuarios.
- g) Informar a la Superintendencia de Saneamiento Básico y/o a otras autoridades sobre las anomalías en el funcionamiento de la Cooperativa.

CAPITULO VI DE LOS SOCIOS O USUARIOS

Art. 29 Podrán ser socios o usuarios, todas las personas que reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser mayores de 18 años o casados mayores de 14.
- b) Pagar un certificado de aportación que lo habilita como socio y usuario.
- c) De ser un socio nuevo, asumir las responsabilidades y obligaciones anteriormente contraídas por la Cooperativa.

Podrán ser electos miembros de los Consejos, todos los socios que:

- a) Estén al día con sus obligaciones.
- b) Residan en forma permanente en el área de concesión o licencia de la Cooperativa.
- c) Sepan leer y escribir.
- d) Renuncien a una militancia política activa.
- e) No tengan causales de incompatibilidad señaladas en los presentes estatutos.

Art. 30 Se aclara que también podrán ser socios las personas jurídicas (entidades públicas o privadas), con los mismos derechos y obligaciones que los socios individuales.

Art. 31 Los principales derechos de los socios son: Recibir los servicios y beneficios de la Cooperativa, ser elegido y elector; participar con voz y voto en las decisiones de la Asamblea fiscalizar el manejo de los asuntos de interés y la aplicación de la normativa sectorial, velar por la calidad y oportunidad en la prestación del servicio.

Art. 32 Los principales deberes de los socios son:

- a) Acatar las resoluciones de la Asamblea General y del Consejo de Administración.
- b) Respetar y cumplir el presente Estatuto y Reglamentos que se adopten.
- c) Cumplir con sus obligaciones económicas y el pago de las tarifas por los servicios que recibe.
- d) Asistir a la Asamblea y desempeñar los cargos y comisiones que le fueran encomendadas, salvo en caso de impedimento grave y justificado.
- e) Contribuir por todos los medios a su alcance al éxito y desarrollo de la Cooperativa.
- f) Mantener sus instalaciones vinculadas con el servicio en buenas condiciones físicas y contribuir al cuidado medio ambiental.
- g) Aplicar las recomendaciones del sector salud.
- h) Contribuir a la sostenibilidad de los servicios.
- i) Acatar los reglamentos y prohibiciones con relación a los servicios, evitando su comercialización y utilización con fines distintos a los establecidos.

CAPITULO VII DE LOS FUNCIONARIOS O TRABAJADORES DE LA COOPERATIVA

Art. 33 De acuerdo a las características del servicio y por decisión de la Asamblea, la Cooperativa podrá contar con funcionarios o trabajadores, cada uno de ellos con manuales de funciones y actividades específicos para el cargo que desempeñan. Se dará prioridad a la contratación de trabajadores vinculados a la sostenibilidad de los servicios, en áreas tales como:

- a) Técnica, encargada de la planificación, operación y mantenimiento de las instalaciones físicas que se requieren para la prestación del servicio. Incluye la lectura de los consumos, mediciones, los cortes, etc.
- b) Administrativa, referida a la gestión contable y financiera, incluye la facturación, la cobranza, registro de los ingresos y gastos, etc.
- c) Medioambiental, referida a la preservación de las condiciones sanitarias, recojo y proceso de desechos sólidos, limpieza de instalaciones públicas, procesamiento de basura, etc.
- d) Salud, referida a la acción de promoción y capacitación en acciones que aseguren la aplicación de prácticas sanitarias que mejoren las condiciones y la calidad de vida de la población.

Art. 34 Los trabajadores de la Cooperativa, aún cuando sean socios, gozan de la protección de la Ley del Trabajo y tendrán derecho a una remuneración justa y acorde con las tareas que realizan. Los Consejeros ejercerán sus funciones ad-honorem, pero podrá fijárseles viáticos y pasajes, cuando tengan que trasladarse de sus domicilios.

Art. 35 La Cooperativa responderá ante terceros con todos sus bienes, pero los socios o Consejeros personalmente no serán responsables de las obligaciones sociales.

CAPITULO VIII DE LAS SANCIONES A LOS SOCIOS O USUARIOS

Art. 36 El Consejo de Administración podrá suspender los servicios de la Cooperativa a cualquier socio, por alguna de las siguientes causales:

- a) Consumo clandestino o utilización no autorizada del servicio.
- b) Falta grave de espíritu cooperativo.
- c) Resistencia manifiesta a cumplir sus deberes, obligaciones y normativa sectorial o reglamentos aplicables al servicio.
- d) Daño moral o material causado intencionalmente a la Cooperativa o a las instalaciones del servicio.
- e) Incumplimiento en el pago de las tarifas establecidas o situación sistemática de mora.

Art. 37 La expulsión o exclusión de un socio podrá ser decretada por la Asamblea General, por alguna de las causales establecidas en el Artículo anterior, por la comisión de faltas combinadas o repetidas, por renuncia, muerte o incapacidad total permanente para cumplir con las obligaciones sociales y económicas. La expulsión no impide que la Cooperativa inicie, si considera necesario, las acciones civiles o penales que le faculta la ley en contra de sus usuarios, socios o ex-socios.

Art. 38 En el caso de defunción de un socio, sus derechos y obligaciones se transmitirán a los coherederos quienes designarán una sola persona para que los represente.

Art. 39 Cualquier miembro de los Consejos de Administración y de Vigilancia, que no asista a tres reuniones consecutivas sin causa justificada, quedará automáticamente separado del ejercicio de sus funciones.

CAPITULO IX DE LAS ASAMBLEAS GENERALES

Art. 40 -La Asamblea General, Ordinaria o Extraordinaria, se convocará mediante avisos públicos y por todos los medios posibles con una anticipación mínima de 3 días. Se reunirá en el lugar, día y hora que se indique en la convocatoria.

Art. 41 La Asamblea General o Extraordinaria será convocada por el Consejo de Administración. La Extraordinaria también podrá ser convocada sólo por el Presidente del Consejo de Administración. Sólo por el Presidente del Consejo de Vigilancia, o por el 30% de los socios con sus obligaciones al día. En la convocatoria se indicarán los asuntos a tratar.

Art. 42 Para asistir a la Asamblea un socio o usuario deberá tener sus tarifas facturadas pagadas al día, lo que se acreditará con la presentación del último recibo.

Art. 43 El quórum de las Asambleas se forma con la asistencia de la mitad más uno de los asociados que se encuentran al día en el pago de sus obligaciones. Si a la hora señalada en la convocatoria no hubiese el quórum necesario, ésta se celebrará válidamente una hora después con el número de asistentes.

Art. 44 Salvo disposición contraria, las decisiones de la Asamblea se tomarán por simple mayoría de votos emitidos, sin tomarse en cuenta los votos pifiados o en blanco. Los empates se resolverán por sorteo en caso de elecciones, designaciones o remociones y mediante el voto del Presidente del Consejo de Administración en asuntos administrativos; y por el voto del Presidente del Consejo de Vigilancia en asuntos disciplinarios o de control y fiscalización social.

Art. 45 Los socios podrán designar mediante carta poder a sus representantes en las Asambleas quienes deberán asistir unidos al recibo de pago de consumo al día. Una sola persona podrá representar nada más que a un socio.

Art. 46 La Asamblea General Ordinaria se reunirá dos veces al año, una en el primer trimestre y otra a la finalización de la gestión anual. Tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Elegir a miembros del Consejo de Administración para reemplazar a los que hubieran cumplido su mandato.
- b) Elegir a miembros del Consejo de Vigilancia para Reemplazar a los que hubieran cumplido su mandato.
- c) Aprobar los planes operativos anuales (POAS) que se presenten por ambos Consejos y los presupuestos respectivos.
- d) Designar los Comités o Comisiones de trabajo que se consideren necesarias.
- e) Aprobar o rechazar informes técnicos que demuestren el funcionamiento de las instalaciones y servicios que brinda la Cooperativa.
- f) Aprobar o rechazar el Balance General, estados financieros y otros documentos contables que se presenten cada 31 de diciembre.
- g) Aprobar o rechazar el informe de las actividades realizadas por el Consejo de Vigilancia, incluyendo las tareas ejecutadas tanto en control y fiscalización como en apoyo a la sostenibilidad.

Art. 47 La Asamblea General Extraordinaria tendrá las siguientes atribuciones:

- a) Acordar con la voluntad de las dos terceras partes de sus miembros asistentes o representantes, las modificaciones del Estatuto.
- b) Destituir de sus cargos cuando lo estime conveniente a los miembros

del Consejo de Administración y de Vigilancia; elegir a sus reemplazantes, de conformidad con lo dispuesto en este Estatuto.

- c) Acordar la disolución de la Cooperativa por dos tercios de votos del total de los socios. En este caso se procederá de acuerdo a lo señalado por el capítulo 6, artículo 103 y siguientes de la Ley de Cooperativas.
- d) Aprobar el régimen tarifario y las tasas a aplicarse a los usuarios de los servicios.
- e) Aprobar la contratación de créditos o préstamos para financiar la ampliación de los servicios.
- f) Resolver todos los asuntos para los que hubiera sido convocada

Art. 48 Al final de cada Asamblea se elegirán a dos socios por simple mayoría de votos, para que suscriban juntamente con el Presidente y Secretario del Consejo de Administración el Acta respectiva, con lo cual no habrá necesidad de aprobación de la misma en una próxima Asamblea.

XI. Validación de los estatutos propuestos

Los resultados de la consultoría y borradores de nuevos modelos de Estatutos fueron presentados a participantes de Cooperativas en un taller realizado en Sucre, con el propósito de corregir, complementar o enriquecer los documentos. Los invitados fueron los mismos que se tomaron en cuenta a tiempo de efectuar las primeras encuestas y entrevistas de relevamiento de información.

Vale la pena diferenciar el hecho de conocer y reaccionar frente a los nuevos formatos de estatutos, de aceptar las disposiciones y contenidos de las nuevas disposiciones, en especial las contenidas en la Ley 2029.

A continuación se presenta una síntesis de las reacciones de los mismos frente a los documentos presentados.

A. Para EPSAS

a) Aspectos a modificarse en los Estatutos presentados

La mayoría de los participantes manifiestan que no es posible identificar cambios importantes. Sugieren llevar adelante talleres de análisis más profundos de los nuevos instrumentos propuestos. Señalan que a tiempo de aprobación, los nuevos estatutos necesariamente deberían ser consensuados con los propios actores.

Se pone de relieve otra vez la necesidad de conocer las nuevas normativas respecto a la Ley 2029 así como de la Ley de Concesiones. Además continúan manifestando su preocupación por el contenido que podría incluir en la elaboración de la ley de recursos hídricos y la utilización de las fuentes de agua (Ley de Aguas en proyecto).

En los CAPYS no se han observado resistencias o negativas a la aplicación de los nuevos instrumentos, aunque sí dudas por los aspectos señalados anteriormente.

b) Acciones vinculadas al Saneamiento Ambiental

Algunos de los participantes se refieren a la necesidad de explicitar acciones referidas a la conservación del medio ambiente a fin de prevenir futuras consecuencias dadas por la ejecución de proyectos del sector y que podrían redundar en los recursos naturales (agua, tierra, aire).

Las cooperativas sugieren la necesidad de capacitación en el manejo de desechos sólidos y basuras. Para el caso de los Entidades Prestadoras de Servicio de Agua y Saneamiento manifiestan la necesidad de tomar ciertas acciones por ej. enterrar la basura.

c) Validez normativo-formal de las Actas

Indican específicamente que debían hacer sellar o notariar el Libro de Actas con un Notario de Fe Pública y/o con la Sub-prefectura.

d) Actividades que debía cumplir la Asamblea de Usuarios

La posición de la EPSA está vinculada otra vez a la organización comunitaria tradicional. Señalan que cuando los participantes incumplan ciertas normas o “faltan el respeto a la comunidad”, debería considerarse la expulsión del que cometió la falta.

e) Atribuciones que debían ampliarse a las EPSAS

Se refieren específicamente a:

- Replicar sus conocimientos a los demás usuarios
- Buscar capacitación y apoyo de otras instituciones que capacite a la comunidad de manera permanente.
- Buscar apoyo económico para mejorar el sistema

f) Sanciones en el caso de incumplimiento de la Directiva

Sugieren específicamente considerar:

- Abandono de su cargo.
- El dirigente no tiene voz, ni voto.
- Se le quite el servicio de agua.
- Pague doble sanción.

g) Cambios en las tarifas

Al respecto indican que debería incrementarse el monto de la tarifa de acuerdo a necesidades del servicio.

h) Sanciones por incumplimiento o mora en el pago de tarifas

La mayoría está de acuerdo con el corte del servicio de agua

i) Otros aspectos a incluirse en el Estatuto

Las sugerencias específicas son:
Incluir los siguientes reglamentos:

- Deberes y obligaciones de los G. M. y del Sindicato Campesino
- Funciones y obligaciones de la Organización de Mujeres
- Funciones de las OTB's y los Comités de Vigilancia
- Se debe incluir a los profesores, quienes deben pagar tarifas.

j) Varios

- Art. 1 Quitar alcantarillado mientras no exista el servicio
- Art. 2 Colaborar con el sector de salud para hacer cumplir las sanciones
- Aclarar la relación EPSA-OTB, la OTB se percibe como más fuerte, aunque este hecho no impide que la EPSA tenga su propia personería jurídica. La inclusión de un Vocal para control social, sería lo más recomendable.

B. Para Cooperativas (EPSAS)

a) Aspectos a modificarse en los Estatutos

Se refieren a la necesidad de revisar con más calma y específicamente el sistema tarifario. Sugieren que se incluya como norma proporcionar el servicio de agua las 24 horas del día.

Aunque no se aprecian rechazos al instrumento propuesto, indican que para su aplicación el nuevo Estatuto debería ser tratado con mayor profundidad y con un proceso de mayor consulta.

b) Los mecanismos deberían asegurar que la elección de los miembros sea más democrática

Indican específicamente:

- No incluir el inciso d) del Art. 29
- En el Art. 30 falta aclarar cómo asume sus derechos, si tiene derecho a ser

electo como representante.

- A las Asambleas deberían asistir los socios legalmente inscritos, para la elección; no sus representantes.

c) Procesos de transparencia

Se hace referencia a la Ley de Participación Popular y la necesidad de que todos los actos de las Cooperativas sean concertados y conocidos por todos los socios.

Indican específicamente que:

- La información económica debe ser publicada permanentemente y antes de la reunión, en el marco de la Ley 1551³
- Realizar auditorias anuales, semestrales del cobro del Agua
- Aplicación de la Ley 1551. y 2066

d) Mejora de los procesos de Planificación

Indican específicamente:

- Mayor grado de integración entre los entes encargados y mandados por Ley.
- Planificando trabajos mensuales, trimestrales, semestrales, etc.
- Cumplir lo planificado por mes o semestral, anual.
- Coordinación y comunicación interinstitucional entre los involucrados con el tema agua.
- Identificar las necesidades prioritarias a través de procesos de planificación participativa.

e) Aspectos a ampliarse en los Estatutos

No existieron sugerencias, consideraron suficiente lo presentado.

f) Mecanismos para incremento de tarifas

Sugieren específicamente:

- Dotación de agua las 24 horas para poder incrementar las tarifas
- Cálculo conjunto: socios, Directiva, GM
- Implementar procesos de capacitación, específicos sobre la razón del incremento
- Obligar en el uso de medidores a todos los socios
- Mejorar la coordinación interinstitucional
- Realización de estudios del cálculo tarifario diferenciado

g) Sanciones:

Indican incluir:

- Corte del servicio.
- Mediante llave de paso.
- Intimación (notificación).
- Cobro por vía legal.
- Pérdida del derecho como socio.
- Que los medidores incluyan llaves de corte de agua fuera de su casa.
- En abuso de agua, quitar el medidor sin reclamo alguno.
- Socio sancionado, reingresa a la Cooperativa como socio nuevo, pagando multas y sanciones establecidas.

h) Quórum reglamentario

Sugieren:

- Temas importantes se deberán tratar con los asistentes a fin de no perjudicar
- Mantener quórum en Estatutos
- Tomar en cuenta que “nunca” vienen todos los socios
- Modificar Art. 36, Incluir sanciones a socios inasistentes a Asambleas
- Poner sanciones y hacerlas cumplir

i) Otros aspectos para mejorar el Estatuto

- El Art. 36, inciso c) no debe incluirse en el Estatuto
- Organizar un Directorio con todas las instituciones para mejor control de la Cooperativa, para mejorar la coordinación interinstitucional reglamentando sus atribuciones
- Debe incluirse un parágrafo respecto a los tiempos de modificación del Estatuto.

j) Varios

Considerar que:

- La mujer necesita capacitación.
- Es importante su presencia, aunque tienen otras cosas que hacer y muestran poca voluntad de participación.
- El Directorio en las Cooperativas (EPSAS) se conforma: Presidente, Vicepresidente, Secretaría de Actas, Vocal. No se incluye al Tesorero.
- Tomar en cuenta si la persona jurídica puede ser elegida (por ej., El representante del Municipio).
- Que el PROSABAR capacite a capacitadores para apoyar la descentralización.

- El Tesorero lo elige o designa el Directorio.
- Art. 3, inciso 3. Se debe eliminar la palabra construcción, los municipios construyen.

C. CONSIDERACIONES FINALES

Como se puede apreciar en las observaciones realizadas en el taller de validación surgen algunos aspectos centrales, que por su importancia merecen ser considerados como:

- La necesidad de cumplir con el Estatuto en la práctica. No es suficiente incluir las disposiciones reglamentarias se requieren formas de administración o instancias que aseguren el cumplimiento de las propias normas.
- La importancia de la asistencia técnica para mejorar el trabajo de las organizaciones y la necesidad de lograr mecanismos de integración con los municipios y las prefecturas.
- El mejoramiento de las actividades de control social, lo cual hace que inclusive se demande la aplicación de normas de planificación (POAS) y la Ley 1178 (SAFCO), que son prácticas del sector público. Esta señal no debe pasar desapercibida tanto para quienes administran el servicio como para los usuarios y para las autoridades sectoriales.
- Las dudas o el desconocimiento sobre las condiciones que crea la Ley 2029, que se convierte en un elemento central del sector. Se requieren acciones de difusión y adecuación que despejen dudas e incertidumbres a nivel local.
- El proceso de capacitación y concertación que debe conducirse de forma previa a la modificación de los Estatutos. Se trata de lograr seguridad de directivos y usuarios, basada en el conocimiento de responsabilidades, derechos, obligaciones y la existencia de instancias de apelación y/o control, como ser la Superintendencia de Saneamiento Básico.

Resolución Municipal
Convenio de Prestación de Servicios

ANEXO II

Honorable Concejo Municipal de
Resolución Municipal N°.....

VISTOS: En la sesión ordinaria del día de 200

CONSIDERANDO:

Que, la H. Municipalidad de no cuenta con una unidad especializada en servicios de agua potable y alcantarillado y menos con una Empresa Municipal descentralizada con personalidad jurídica, patrimonio y autonomía de gestión administrativa, técnica, económica y operativa, para la administración, operación y mantenimiento de los mencionados servicios;

Que, el Gobierno Municipal de ha visto por conveniente suscribir Convenios de Prestación de Servicios, en vía excepcional en favor de cada una de las comunidades beneficiarias para que la administración, operación y mantenimiento de los mencionados sistemas continúen bajo la responsabilidad de los Comités de Agua Potable y Saneamiento;

Que, corresponde al H. Concejo Municipal autorizar dicha delegación para la administración, operación y mantenimiento de los Sistemas de agua potable, en favor de las comunidades beneficiarias con personalidad jurídica por haber contribuido en la construcción e implementación de los mismos, así como por la tradición y experiencia acumulada en los últimos años para garantizar la sostenibilidad del servicio público bajo el control y fiscalización del Gobierno Municipal;

Por lo tanto, en uso de las atribuciones que le confiere la Constitución Política del estado y la Ley Orgánica de Municipalidades, dicta la presente:

RESOLUCION:

Artículo Único. Se autoriza en la vía excepcional al señor Alcalde la suscripción de Convenios de Prestación de servicios, aprobado en la fecha por el Órgano Deliberante, en los términos y condiciones establecidos por el Art. 73 de la Ley Orgánica de Municipalidades y el Art. 33 e la Ley de Administración y Control Gubernamental (SAFCO).

Regístrese, hágase saber y cúmplase.

Es dado en la Sala de sesiones del H. Concejo Municipal a los.....del año dos mil

PRESIDENTE

SECRETARIO



Señor Notario de Gobierno

En el registro de escrituras públicas que corren a su cargo, sírvase incluir una de Convenio de Prestación de Servicios, para la administración, operación y mantenimiento del sistema de agua potable y saneamiento de, de acuerdo a las cláusulas siguientes:

PRIMERA.- (De las Partes)

Intervienen en el presente Convenio:

1. La H. Municipalidadrepresentada por su titular....., en adelante, llamada la MUNICIPALIDAD.
2. La comunidad de, con personalidad jurídica N° de fecha representada por su Secretario General,
Sr. en adelante llamado LA COMUNIDAD.
3. La entidad Prestadora de servicios de Agua y Saneamiento de, representado por los señores Presidente y Secretario de hacienda o tesorero, respectivamente, en adelante llamado EL PRESTATARIO.

SEGUNDA.- (Derecho Propietario)

LA MUNICIPALIDAD es propietaria del sistema de agua potable y saneamiento de conforme a la Ley Orgánica de Municipalidades y la Ley de Participación Popular.

TERCERA.- (Objetivo)

El presente Convenio tiene por objetivo:

1. La organización, administración, operación y mantenimiento, y desarrollo de todas las actividades inherentes a la prestación de servicio de agua potable y saneamiento.
2. Garantizar la sostenibilidad económica, técnica y social del sistema en corto, mediano y largo plazo.

CUARTA.- (Requisitos)

Se establece como requisitos para el Convenio de Prestación de servicios, los siguientes:

- a. El plazo máximo de 10 años.
- b. La Administración, operación y mantenimiento del sistema de acuerdo a Estatuto, Reglamento de Prestación de servicios y el reglamento de gestión en agua potable y saneamiento.
- c. La aplicación y estricto cumplimiento de las tarifas aprobadas por el H. Concejo Municipal.
- d. La apertura de una cuenta corriente bancaria y/o en la Cooperativa más próxima a la localidad para el manejo contable de los ingresos provenientes de las tarifas.
- e. El registro de las firmas y rúbricas del Presidente y el Tesorero (Secretario de Hacienda) del Comité de Agua Potable y saneamiento para el manejo de la cuenta corriente y/o cuenta de ahorro en la Cooperativa.
- f. La ejecución presupuestaria de acuerdo al presupuesto anual aprobado por la instancia correspondiente.
- g. El control y fiscalización de la administración del sistema por las instancias pertinentes de LA MUNICIPALIDAD.
- h. El control fiscal por la Contraloría departamental conforme a la Ley SAFCO y otros afines.
- i. La cláusula de caducidad por incumplimiento de cualesquiera de las condiciones o requisitos.

QUINTA.- (Adjudicación)

Al presente y en cumplimiento de la Resolución Municipal N°de fecha LA MUNICIPALIDAD adjudica la administración, operación y mantenimiento del sistema de agua potable y saneamiento de en favor de EL PRESTATARIO en los términos y condiciones establecidos en el presente Convenio.

SEXTA.- (Tarifas)

Las tarifas serán aprobadas por el H. Concejo Municipal en el marco de su competencia de acuerdo al presente procedimiento:

- a. La entidad prestadora de servicios de agua y saneamiento serán los encargados de calcular, con asesoramiento de la Asistencia Técnica Municipal, la estructura tarifaria y presentarla a consideración de la Asamblea General de usuarios.
- b. La Asamblea general de Usuarios, dará su conformidad y aceptará la estructura tarifaria propuesta.
- c. El H. Concejo Municipal aprobará la estructura tarifaria aceptada por la Asamblea general de Usuarios.

SEPTIMA.- (Condiciones Mínimas Técnicas)

EL PRESTATARIO se obliga al cumplimiento de las condiciones mínimas técnicas, de acuerdo al siguiente orden:

- Calidad del agua, dentro de Normas de potabilidad.
- Continuidad del suministro.
- Atención esmerada al usuario.
- Presiones adecuadas en la red de agua potable.
- Periodicidad y oportunidad en el cobro del servicio.
- Control de la higiene y funcionamiento de las letrinas.
- Funcionamiento normal del alcantarillado.
- Disposición final de las aguas servidas, sin riesgo para el medio ambiente.

OCTAVA.- (Daños Materiales)

Los daños materiales causados por el transcurso del tiempo, los de fuerza mayor y/o casos fortuitos deberán ser reparados por EL PRESTATARIO con cargo a los gastos de mantenimiento y/o fondos de reserva.

NOVENA.- (Nuevas Conexiones)

EL PRESTATARIO podrá efectuar nuevas conexiones del servicio de agua potable y saneamiento, captando a los usuarios factibles y potenciales.

DECIMA.- (Balances)

EL PRESTATARIO se obliga a presentar los balances correspondientes a cada gestión. En caso de incumplimiento, se contratará los servicios de un profesional y/o consultora para fines consiguientes.

DECIMA PRIMERA.- (Obligaciones Municipales)

LA MUNICIPALIDAD se compromete a cumplir las siguientes obligaciones:

- Aprobar las tarifas del servicio de agua potable y saneamiento.
- Ofrecer Asistencia Técnica a la Entidad Prestadora de Servicios de Agua y Saneamiento.
- Efectuar evaluaciones periódicas.
- Ejercer control y fiscalización del servicio.
- Financiar conjuntamente la Entidad Prestadora de servicios de Agua y Saneamiento, reparaciones y ampliaciones mayores.

DECIMA SEGUNDA.- (Derecho a la Información)

EL PRESTATARIO se obliga a respetar al derecho de LA MUNICIPALIDAD, al acceso a las instalaciones e información técnica, y otras inherentes al funcionamiento del sistema de agua potable y saneamiento para fines de control y fiscalización.

DECIMA TERCERA.- (Inventario de Bienes)

EL CONCESIONARIO recibe en la fecha un inventario de los bienes muebles e inmuebles afectados al sistema de agua potable y saneamiento, así como el Acta de los activos en general.

DECIMA CUARTA.- (Caducidad)

El incumplimiento parcial o total del presente Convenio dará lugar a la cláusula de caducidad; en cuyo caso, LA MUNICIPALIDAD adoptará las medidas pertinentes y oportunas bajo la responsabilidad funcionaria.

DECIMA QUINTA.- (Mecanismos de Resolución)

Por acuerdo de partes, se establece la resolución de controversias durante la administración del sistema de agua y saneamiento mediante la intervención de una Junta Arbitral, conformada por un representante de LA MUNICIPALIDAD, otro de EL PRESTATARIO y un representante de la Instancia Departamental. Sus resoluciones son inapelables.

DECIMA SEXTA.- (Plan de Ampliaciones)

El plan de ampliaciones y reparaciones mayores del Sistema de agua y saneamiento, estará a cargo de LA MUNICIPALIDAD en el marco de su competencia y las políticas sectoriales y nacionales aprobadas.

DECIMA SEPTIMA.- (Aceptación)

LA COMUNIDAD de representada por su Secretario General, Presidente de la EPSA y Tesorero y el PRESTATARIO representada por su Presidente, Sr. por una parte y por la otra, la H. MUNICIPALIDAD de representada por su titular, Sr. aceptan y ratifican el tenor del presente Convenio en cada una de sus cláusulas, atribuyendo la calidad de instrumento privado suscrito que sea por las partes, debiendo el Señor Notario agregar las demás cláusulas de estilo y seguridad.

**Criterios de Selección del
Operador u Operadora Comunal,
Facilitador y Técnicas en
Proyectos de Agua y Saneamiento**

ANEXO III

CRITERIOS DE SELECCION DEL OPERADOR U OPERADORA COMUNAL

1. Ser mayor a 18 años de edad.
2. Preferible, estado civil casado(a).
3. Vivir actualmente en la comunidad.
4. Tener compromiso de servicio a la comunidad.
5. Ser líder en la comunidad.
6. Tener habilidad y destreza manual.
7. Mejor si sabe leer y escribir.
8. Ser usuario(a) del sistema.
9. Tener la capacidad y deseo de transmitir los conocimientos adquiridos a la comunidad.

FACILITADOR

Es un capacitador motivado y comprometido que se desempeña en forma creativa, buscando la transformación positiva de las comunidades:

- Respetando los valores individuales de cada persona.
- Reconociendo la importancia de la dignidad y creatividad humana.
- Respetando y valorando la riqueza cultural y las tradiciones de cada comunidad.
- Haciendo notar la importancia de la igualdad social entre el hombre y la mujer.
- Desarrollando la responsabilidad y solidaridad individual.
- Teniendo un concepto claro de que el hombre vive en armonía con otros seres vivos y la naturaleza.

CARACTERISTICAS DEL FACILITADOR

Para desarrollar un trabajo dinámico, que tenga impacto en el quehacer comunitario, todo facilitador debe caracterizarse por:

Saber Escuchar:

Con atención para conocer la realidad de la comunidad.

Saber Estimular:

A la gente a que asuma liderazgo y responsabilidades para que se incorporen al Proyecto.

Respetar Experiencias:

Cualquier iniciativa propuesta o experiencia de los participantes para que el aprendizaje sea real.

Trabajar en Equipo:

Porque ejecutar las acciones en grupo es impulsar la acción colectiva.

Saber Organizar:

A partir del diálogo con los comunarios surgirá la organización para atacar los problemas.

Ser Democrático:

Dar oportunidad de desarrollar la capacidad de tomar decisiones y resolver los problemas.

Tener Iniciativa:

Ser una persona activa, dar soluciones a los problemas que se le presenta acorde con la realidad.

Ser Maduro:

Tener madurez emocional para hacer frente a los problemas y resolverlos adecuadamente.

Capacidad de Aprender:

De los demás, cada día de su vida, no creer que sabe todo.

Ser Creativo:

Desarrollar nuevas ideas, técnicas y material de apoyo.

Tener Interés:

Por los demás y todo lo que le rodea.

Ser Crítico:

De sus acciones, actividades y sucesos para analizarlos y corregirlos o fomentarlos.

Reforzar:

Y actualizar sus conocimientos para ser transmitidos correctamente.

El facilitador para obtener éxito en su trabajo debe ser responsable, organizado y disciplinado, recordando que aprende de la comunidad y que la comunidad aprende de él.

PARTICIPACION (EL COLLAGE)

Objetivo

Los participantes expresarán mediante dibujos el concepto que tienen sobre participación comunitaria. Esto permitirá reflexionar sobre las formas e importancia de la misma.

Tiempo

Cuarenta minutos a 1 hora

Materiales

- Pliegos de papel periódico.
- Papel bond tamaño carta.
- Marcadores de color.
- Lápices de color.
- Cinta masking o goma de pegar.

Procedimiento

- Pida a cada participante que, en diez minutos, dibuje en una hoja de papel lo que piensa que es a participación comunitaria.
- Luego, distribuya a los participantes en grupos de seis u ocho personas.
- Una vez conformados los grupos, cada participante mostrará su dibujo al grupo y se analizarán las coincidencias.
- Pida a cada grupo que, en 40 minutos, integre todos los dibujos en un mural a manera de collage (en una hoja pliego). El mural expresará el concepto de participación comunitaria al que llegó el grupo.
- A continuación, cada grupo presentará en plenaria su trabajo explicando su concepto de participación comunitaria
- Finalmente, en base a los trabajos presentados por los diferentes grupos, se realiza un análisis para concluir en lo posible con un concepto de participación verdaderamente comunitaria.

LAS FILAS

Objetivo

Los participantes formarán filas, con los recursos que cuentan. Esto permitirá reflexionar sobre la participación comunitaria, la importancia de una buena organización, el liderazgo, sus formas e importancia de la misma.

Tiempo

Veinte minutos a 1 hora.

Materiales

- Pliegos de papel periódico.
- Marcadores de color.
- Cinta masking o goma de pegar.

Procedimiento

- Este ejercicio se realiza en un ambiente cerrado y/o abierto (que sea largo).
- Se conforman 2 o más grupos entre los participantes, con igual número de personas.
- Una vez conformados los grupos, se los sitúa en forma paralela a un extremo del salón y se da la orden del trabajo "el grupo que arme la fila más larga será el ganador, los elementos que se utilizarán para armar la fila pueden ser, la vestimenta, enseres personales y el participante", para lo cual se cuenta con un tiempo de 10 minutos.
- Una vez concluido el tiempo, se procede a medir el largo de la fila, para declarar un ganador, si la cadena o fila es discontinua, el grupo descalifica.
- A continuación, en plenaria cada grupo presenta su trabajo explicando su concepto de participación comunitaria, organización y líder.
- Finalmente, en base a los trabajos presentados por los diferentes grupos, se realiza un análisis para concluir en lo posible con un concepto de participación comunitaria, organización y rol del líder en un grupo.

RESPONSABILIDADES DE LA FAMILIA

Objetivo

Los participantes establecerán oralmente las siguientes responsabilidades familiares: tareas, horas de trabajo, aporte económico, ejecución de tareas más pesadas, cuidado de la salud familiar y de cada uno de los miembros de la familia. Se busca sensibilizar a la comunidad sobre el rol de la mujer y sobre la necesidad de liberarla de sus múltiples cargas, para mejorar su participación en el proceso.

Tiempo

Una hora con 30 minutos.

Materiales

- Uno o más juegos de carteles "responsabilidades de la familia".

Procedimiento

- Se inicia la actividad presentando los primeros cuadros que caracterizan la vida de una familia: su vivienda, su sembradío, sus animales, etc. y simultáneamente se narra:
- Esta es la familia de Pedro y María Torres que viven con sus hijos Carlos y Juanita. Les mostraremos cómo es su casa y la forma cómo vive la familia...
- Lo que debemos hacer ahora es ordenar las tareas que cada día cumple cada uno de los miembros de la familia, y para esto vamos a ubicar a la madre, al padre, al hijo y a la hija uno al lado del otro, pero en forma separada.
- A continuación, se entrega el resto de carteles del juego que representan algunas tareas diarias de cada miembro de la familia para ser analizados en grupos pequeños o por parejas conformadas sólo por mujeres o por varones.
- Después de un período de discusión, se pasa a ubicar los cuadros debajo de la figura del miembro de la familia a quien corresponde dicha tarea. Seguidamente, se pregunta: ¿quién realiza más tareas?, ¿quién menos?, ¿cuáles son las más pesadas y las menos pesadas?, ¿quién está trabajando más horas?, ¿cuáles aportan dinero y cuáles no?, ¿cuál o cuáles contribuyen a sobrevivir, a estar sanos? ¿quién tiene responsabilidad? ¿quién ayuda a quién?, etc.
- La conclusión final es que la mujer tiene una importante sobrecarga de trabajo. Se debe motivar a compartir algunas de sus muchas tareas para que pueda dedicarse a otras actividades que habitualmente no realiza (asistir a reuniones de la comunidad, cursos de alfabetización o de capacitación en temas de su interés, etc.).

MUJER Y SALUD

Objetivo

Los participantes mediante el trabajo de grupo identificarán y analizarán los principales problemas de salud que aquejan a las mujeres de la comunidad. Esto permitirá reflexionar sobre la importancia de la misma.

Tiempo

Veinte minutos a 1 hora.

Materiales

- Pliegos de papel periódico.
- Marcadores gruesos de color.
- Fichas de diferentes colores o formas, que simbolizan mucho o poco, la más grave.
- Cartel grande (dos o tres) con el dibujo del cuerpo de una mujer.

Procedimiento

- Distribuya a los participantes en grupos de seis u ocho personas.
- Una vez conformados los grupos, presente a cada uno el cartel del cuerpo humano femenino. Indique, que con las fichas o marcador rojo marquen en el cuerpo el lugar donde se presenta con mayor frecuencia las enfermedades, con amarillo las menos frecuentes y con verde las más graves.
- Una vez identificadas las enfermedades, que se detallan las mismas escribiendo sobre el cartel o en papel pliego.
- A continuación, observe el desarrollo del trabajo en cada grupo, dando a conocer el tiempo faltante cada momento.
- Finalmente, concluido el tiempo, cada grupo en plenaria presentará a los demás participantes, su trabajo, para identificar en un resumen las principales enfermedades de las mujeres, la frecuencia, mortalidad materna, otros.
- Para finalmente analizar las causas y las medidas de prevención o tratamiento (enfaticando las que tienen relación con el agua, el saneamiento y la higiene).

EL CUBO

Objetivo

Los participantes mediante el trabajo de grupo analizarán el concepto y la importancia de una buena organización y el rol del líder. Esto permitirá reflexionar sobre la importancia de la misma.

Tiempo

Cuarenta minutos a 1 hora.

Materiales

- Pliegos de papel periódico.
- Marcadores gruesos de color.
- 30 Hojas de papel bond tamaño carta.
- 1 lápiz negro.
- 1 regla de 30 centímetros.
- 1 goma de borrar.
- 1 tajador de lápiz pequeño.
- 1 scotch.

Procedimiento

- Distribuya a los participantes en grupos de seis u ocho personas.
- Una vez conformados los grupos, presente el material disponible para trabajar (papel bond, lápiz, regla, goma de borrar, tajador, scotch) y coloque en un lugar central de la reunión y de la orden: El grupo que arme mayor número de cubos será el ganador, tienen siete minutos a partir de la orden.
- A continuación, observe el desarrollo del trabajo en cada grupo, dando a conocer el tiempo faltante cada momento.
- Finalmente, concluido el tiempo, cada grupo presentará a los demás participantes, los cubos que hubieran logrado armar, el resto del grupo calificará el trabajo sucesivamente hasta que todos los grupos concluyan presentando sus trabajos.
- En plenaria el grupo ganador, identificará los aspectos positivos y negativos que determinaron producir mayor número de cubos y de buena calidad. De la misma manera cada grupo presentará los mismos aspectos a la plenaria.
- En base a los aspectos positivos y negativos se procederá al análisis de la organización, sus elementos y el liderazgo de una organización.

EL LIDER

Objetivo

A través de la comparación de las partes del cuerpo humano con la organización de la comunidad, los participantes establecerán oralmente la importancia de contar con una organización comunitaria y un líder.

Tiempo

30 a 45 minutos.

Materiales

- ▶ Juegos de "El Líder", de acuerdo al número de participantes.

Procedimiento

- ▶ Se inicia la reunión haciendo dos preguntas a los participantes. ¿Cuántas partes tiene el cuerpo humano?, y ¿para qué nos sirven esas partes?
- ▶ Luego, conforme grupos con no más de seis personas en cada uno, dependiendo del número de participantes.
- ▶ A continuación explique que se efectuará una actividad de comparación entre las partes del cuerpo y la organización comunitaria, entregando a cada grupo un juego de "El Líder", para que sea armado y se realice la comparación con la estructura comunitaria. Paralelamente escribir en papelógrafo el resultado de dicha comparación.
- ▶ Después de un período de trabajo de grupos de 15 a 20 minutos, cada grupo presenta su trabajo al resto de los participantes.
- ▶ Luego se procede al análisis e intercambio de opiniones, para sacar conclusiones y recomendaciones.