Facultas de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

“PERFIL PARTICIPATIVO Y ORGANIZACIONAL DE LAS ORGANIZACIONES FEMENINAS DE LA COMUNA DE QUILPUE”

INVESTIGACION CUALITATIVA

INFORME FINAL DE SEMINARIO DE TITULO PARA OPTAR AL GRADO ACADEMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TITULO PROFESIONAL DE ASISTENTE SOCIAL

ALUMNOS: AMAYA OLAVARRIA JOFRE
NATALIA ROZAS MAUREIRA

PROFESOR GUIA: PATRICIA CASTAÑEDA M.

2013

ABSTRACT

Título del Seminario: Perfil Participativo y Organizacional de las Organizaciones Femeninas de la comuna de Quilpué.

Autoras: Amaya Olavarría Jofré
Natalia Rozas Maureira

Docente Guía: Patricia Castañeda Meneses
Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso

Supervisora Institucional: Mariela Rengifo, Coordinadora Oficina de la Mujer. I. Municipalidad de Quilpué

Objetivos del Seminario de Título

- **Objetivo General:**

  "Identificar las principales características de las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué a modo de configurar un perfil participativo y organizacional".

- **Objetivos Específicos:**

  - "Identificar las metas y fines de las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué".

  - "Caracterizar las organizaciones femeninas de Quilpué desde las categorías de patrones de interacción, tipo de grupo y características de grupo".

  - "Determinar los nuevos liderazgos femeninos en los espacios organizacionales de la comuna de Quilpué".

  - "Identificar las principales redes utilizadas por las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué".

Metodología de Trabajo

Enfoque

El proceso de investigación se desarrolla desde un enfoque descriptivo comparativo, a partir de las características que posee el colectivo de investigación, de las cuales se podrán extraer los principales rasgos

que adquieren su participación y su organización como agrupación femenina.

Colectivo y Muestra

El colectivo de investigación corresponde a las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué que participan en los talleres impartidos por la Oficina de la Mujer de la I. Municipalidad de Quilpué.

La muestra es obtenida a través de la técnica de *saturación*, en donde se decide detener la recolección de información cuando los datos aportados por las organizaciones se comienzan a repetir, sin aportan información nueva.

Instrumento

El instrumento a utilizar consiste en una *Entrevista Semiestructurada* basada en preguntas abiertas, componiéndose por distintos ítem que además dan la flexibilidad para incluir preguntas que surjan en el momento. Se realizaron dos entrevistas semiestructuradas, estas se componen de preguntas similares pero poseen destinatarios diferentes:

-Entrevista a dos personas: una socia perteneciente a la directiva de la agrupación y otra que no pertenece a la directiva.

-Entrevista al grupo en su conjunto.

ÍNDICE

	Página
CAPÍTULO I: CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA	4
1.1) Contexto Institucional: I. Municipalidad de Quilpué	4
1.2) Contexto Programático: Oficina de la Mujer	11
1.3) Contexto Territorial: Comuna de Quilpué	14
1.4) Contexto Sujeto de atención	17
CAPÍTULO II: EJES CONCEPTUALES	21
2.1) Mujer y Participación	22
2.2) Mujer y Organización Social	28
2.3) Mujer e Intersectorialidad	38
CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	46
3.1) Fundamentación Metodológica	46
3.2) Objetivos	50
3.3) Colectivo de Investigación	50
3.4) Técnicas	52
3.5) Plan de análisis para configurar el perfil de participación y organización del colectivo de investigación	53
3.6) Criterios de Rigor	55
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN	56
3.1) Metas y Fines de las organizaciones femeninas	57
3.2) Patrones de interacción, tipos de grupos y características de las agrupaciones femeninas	76
3.3) Nuevos liderazgos femeninos en los espacios organizacionales de la comuna de Quilpué	107
3.4) Principales redes utilizadas por las organizaciones femeninas	118
CAPÍTULO V: ANÁLISIS INTEGRADO	128
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES	145
6.1) Conclusiones Metodológicas	145
6.2) Conclusiones Temáticas	148
6.3) Conclusiones en torno a Trabajo Social	155
CAPÍTULO VII: BIBLIOGRAFÍA	158
ANEXOS	162

CAPÍTULO 1
CONTEXTOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.1) Contexto Institucional: I. Municipalidad de Quilpué

a) Antecedentes Generales de la Ilustre Municipalidad de Quilpué

En el año 2000, la Municipalidad de Quilpué creó la unidad Administración Municipal, como una instancia de coordinación entre los diferentes departamentos y oficinas de la corporación.

Su primer planteamiento de trabajo fue en el mismo año y consistió en realizar una reestructuración profunda de la Municipalidad, con el fin proporcionar un servicio acorde de a los cambios estructurales del país y la comuna.

La misión de la Municipalidad se estableció así en "*Promover, propiciar y organizar un desarrollo sustentable y un crecimiento urbano comunal, junto a la entrega de una calidad de vida, servicios, cultura y recreación, en conectividad a sus ciudadanos quienes participan activamente en el diseño y construcción de su futuro"*.

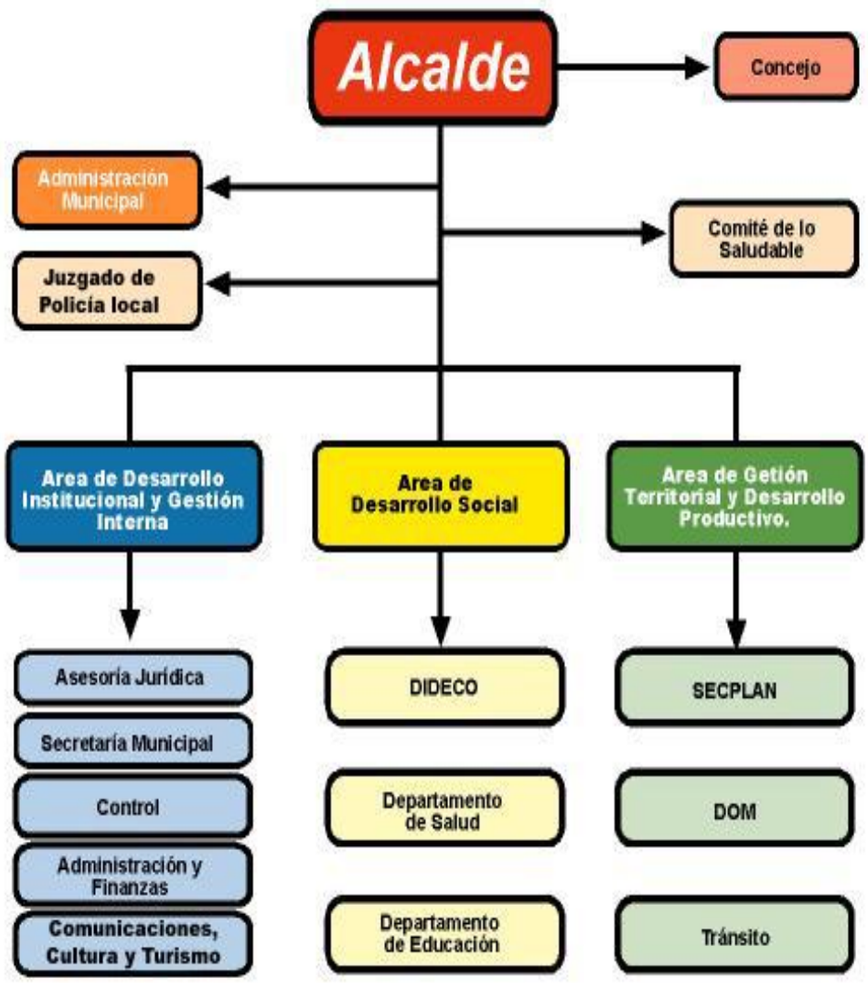
Consecuentemente se plantean roles que permiten el desarrollo de la misión institucional, a saber:

-Rol de gestor de Servicios , en donde el Municipio debe enfatizar su calidad y que sean entregados en forma eficiente, oportuna, equitativa, coordinada, sin discriminación y con una visión que considere a la persona como foco principal de atención.

-Rol de Promotor tiene una responsabilidad de articular los principales proyectos de desarrollo comunal, tales como el Parque Fundo del

Carmen, el desarrollo del Turismo, la diversificación de las actividades económicas, entre otros.

b) Organigrama Municipal



Fuente: Sitio web oficial I. Municipalidad de Quilpué, actualizado al 2013.

c) Organismos de Gestión Municipal

-Alcalde

Es la autoridad máxima de la Municipalidad y le corresponde, de acuerdo a Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades, la supervigilancia, dirección y administración superior de todas las funciones y actividades de la institución. El Alcalde debe dar cuenta de

su gestión y de la marcha del Municipio, al Concejo Municipal y al Consejo Económico y Social Comunal.

-Concejo Municipal:

Está integrado por 8 concejales, quienes velan por los intereses de los ciudadanos y ejercen funciones normativas, resolutivas, fiscalizadoras.

-Administración Municipal:

Tiene como objetivo ejercer la gerencia del Municipio, alineándola al cumplimiento de las metas estratégicas de desarrollo comunal, la eficacia y eficiencia de la gestión y el desarrollo continuo de las capacidades organizacionales.

-Dirección de Comunicaciones, Cultura y Turismo:

Desarrolla sistemas de comunicación corporativa interna y administra el sistema de información y orientación a los clientes externos.

-Secretaria Municipal:

Tiene a su cargo la gestión moderna y eficiente de los procesos administrativos y documentales de la organización, la ejecución eficiente de la secretaría del Concejo y el cumplimiento de su rol de Ministro de Fe.

-Dirección de Asesoría Jurídica:

Presta asesoría y defensa jurídica al Alcalde y las unidades de la organización que él dirige, de tal manera que el accionar de la Municipalidad se ajuste al marco legal correspondiente. El jefe de esta unidad es funcionario de la exclusiva confianza del Alcalde, según lo indica el Art. 40 de la Ley 18.695.

-Dirección de Control:

Fiscaliza y monitorea los procesos administrativos y presupuestarios en un marco de cumplimiento de la legalidad y promoviendo la efectividad y eficiencia de la gestión.

-Dirección de Administración y Finanzas:

Debe optimizar el uso de los recursos financieros y materiales de la organización, mediante la planificación y administración eficiente de la actividad financiera, contable y presupuestaria de la Municipalidad.

-Secretaria Comunal de Planificación:

Asesora al Alcalde y Concejo en materias que sean de la competencia de este último, en la definición de las políticas y en la preparación, coordinación y evaluación de los planes, programas y proyectos de desarrollo comunal.

-Dirección de Obras Municipales:

Tiene como objetivo la regulación y ordenamiento del desarrollo urbano de acuerdo a la normativa vigente y la asesoría especializada al Alcalde y al Concejo, en temas de la planificación urbana y ordenamiento territorial.

-Dirección de Tránsito y Transporte Público:

Vela por el cumplimiento de las normas legales que regulan el tránsito y transporte público y por el mejoramiento de los sistemas de tránsito en la Comuna.

-Departamento de Administración de la Educación Municipal:

Tiene como principal objetivo el administrar eficientemente el conjunto de unidades educativas de su dependencia, entregando servicios educacionales (y asociados) de calidad a sus usuarios.

-Departamento de Salud:

Tiene como principal objetivo administrar eficientemente los centros de salud municipales, entregando servicios de atención de salud de calidad a sus usuarios y realizando labores de promoción y prevención dirigidos a la comunidad de Quilpué.

d) <u>Dirección de Desarrollo Comunitario:</u>

Presta servicios comunitarios a la población de Quilpué tanto en su vertiente promocional como asistencial. Estos servicios se entregan en coherencia con el Plan Estratégico Municipal y el fin último de la organización, es la Felicidad de las Personas.

La dirección de Desarrollo Comunitario busca desarrollar un modelo de trabajo el cual se orienta a nivelar en forma dinámica, interrelacionada y armónica los componentes esenciales del desarrollo humanos de los habitantes de la ciudad de Quilpué, con la finalidad de mejorar la calidad de vida de los mismos, a partir de potenciar la autosuficiencia local y aprovechando las ventajas que les proporciona el entorno en cuanto a bienes, servicios y recursos.

Dentro de sus funciones generales se pueden encontrar:

- Coordinar la Red local de Protección Social para la ciudad de Quilpué.
- Conseguir el mejoramiento de la calidad de vida de los las personas de la ciudad de Quilpué en consideración a los componentes esenciales del desarrollo humano.
- Promover la capacitación de los recursos humanos y su utilización como recurso estratégico del desarrollo potenciando sus capacidades para la planificación, la coordinación y la concentración de esfuerzos y recursos en función de un propósito comuna.
- Favorecer los procesos de participación ciudadana en la identificación de problemas y en la toma de decisiones para su solución, reduciendo la brecha entre decidores y ejecutores.
- Reforzar los sentimientos de arraigo y pertenencia hacia la comunidad, a partir de la consolidación de la identidad cultural local.
- Asesorar al Alcalde, Concejo y demás unidades que corresponda, en lo correspondiente al desarrollo comunitario y social.
- Prestar asesoría técnica a las organizaciones comunitarias, fomentar su desarrollo y legalización, y promover su efectiva participación en el municipio.

- Proponer y ejecutar, dentro de su ámbito y acciones relacionadas con salud pública, educación y cultura, capacitación laboral, deporte y recreación, promoción del empleo, fomento productivo local y turismo.

Las diferentes gestiones de esta dirección, se organizan en los siguientes departamentos:

- Departamento Social Comunal
- Departamento Organizaciones Sociales
- Departamento de Deportes y Recreación
- Departamento Desarrollo Humano
- Departamento Desarrollo Económico

e) Departamento de Desarrollo Humano

Su objetivo es agrupar y coordinar programas en convenio con servicios gubernamentales de promoción, prevención y tratamiento a nivel individual, grupal y comunitario con un enfoque de derechos en los ámbitos de género, etnia, edad y consumo de drogas, propendiendo al empoderamiento, visibilización y potenciación de redes sociales, a partir de la participación activa y sustentable de las personas.

El departamento cuenta con diferentes oficinas donde se entrega ayuda especializada según el sujeto de atención:

- Oficina del adulto Mayor
- Oficina de la Mujer
- Oficina de protección de derechos de la Infancia y la Adolescencia (OPD)
- Programa de Intervención Breve (PIB)
- Programa Senda Previene en la Comunidad
- Oficina de Asuntos Indígenas

Capítulo I

Contextos de la Investigación

1.2) Contexto Programático: Oficina de la Mujer

La oficina de la Mujer es una unidad que pertenece a la Dirección de Desarrollo Comunitario de la I. Municipalidad de Quilpué, concretamente al Departamento de Desarrollo Humano.

La oficina tiene por objetivo contribuir al desarrollo de la mujer por lo cual realiza trabajos con perspectiva de género, en los cuales participan organizaciones y grupos de mujeres de la comuna en talleres y programas en los cuales se desarrolla una intervención integral a las necesidades de las mujeres además se realiza un trabajo preventivo y de promoción de derechos de las mujeres y sus hijos.

Al año 2013 la Oficina ofrece talleres a 115 organizaciones femeninas con personalidad jurídica vigente, siendo Juntas de Vecinos y, en su mayoría, Centros de madres y Damas.

A fines de cada año se realiza una exposición en donde monitores exponen acerca del taller que desarrollan, y luego las organizaciones eligen entre estos cuales prefieren que imparta la Oficina al año siguiente.

En el presente año, existen 12 monitores que desarrollan talleres de manualidades, peluquería, baile entretenido, masajes y repostería, los cuales son desarrollados 2 veces al mes con una duración de dos horas. Los talleres se desarrollan en el lugar que la organización estime conveniente, salvo el taller de masajes, el cual se desarrolla en un Liceo puesto que está dirigido a mujeres que no pertenecen a organizaciones.

Además de estos talleres, la Oficina de la Mujer de la I. Municipalidad de Quilpué realiza actividades conmemorativas el Día de la mujer y el día de la madre.

a) Programa de Atención a Mujeres víctimas de Violencia Intrafamiliar (VIF)

El Programa tiene por objetivo contribuir a la disminución de los efectos dañinos ocasionados en las mujeres y los afectados

indirectamente por violencia intrafamiliar, a través de un proceso reparatorio, mediante la oferta de un espacio de apoyo individual, y/o grupal especializado de asistencia reparatoria, de contención, información y orientación psicosociojurídica.

Requisitos para prestaciones de Atención:

- Línea de promoción: Ser mujer y vivir en la comuna de Quilpué.
- Línea de intervención: Mujeres que viven VIF y que viven en la comuna de Quilpué.

b) Programa para mejorar las Condiciones de Empleabilidad de las Mujeres Jefas de Hogar (PMHJ)

Este programa es creado por el SERNAM en el año 2007, y tiene por objetivo mejorar la empleabilidad de las mujeres que son jefas de hogar, para lo cual se entregan diferentes herramientas y competencias que mejorar la autopercepción de las mujeres y su preparación en el mundo laboral.

El programa facilita el desarrollo y gestión de talleres de habilitación laboral, programas de nivelación de estudios e intermediación laboral con empresas. Además, a las mujeres independientes se les colabora con capacitaciones en oficios, planes de negocios, iniciación de actividades, y apoyo para formular y postular a proyectos concursables a nivel comunal, regional o nacional.

En cuanto a las mujeres dependientes, el programa promueve jornadas de derechos y deberes laborales.

Además de lo anterior, existen atenciones de salud que facilitan el acceso al trabajo, como prestaciones dentales y oftalmológicas que complementan los beneficios mencionados anteriormente.

1.3) Contexto Territorial: Comuna de Quilpué

a) Descripción General

La comuna de Quilpué, cuyo nombre proviene de la lengua mapuche y significa "*Paraje de Tórtolas*", es la capital de la Provincia de Marga Marga, ubicada en la Región de Valparaíso. Dicha ciudad también es denominada como "*la ciudad del Sol*", debido a que su clima es soleado la mayor parte del año (I. Municipalidad de Quilpué, 2013).

Según información obtenida desde el sitio web oficial de la I. Municipalidad de Quilpué, la ciudad posee una superficie de 537 km2 y una población de 128.578 habitantes al año 2002, es decir, el 8,35% de la población total de la región, estimándose que al presente año estas cifras aumentarían a 155 mil habitantes. Al año 2002, 61.329 habitantes de la comuna son mujeres y 67.249 son hombres, mientras que el 1,31% (1.685 habitantes) corresponde a población rural y un 98,69% (126.893 habitantes) a población urbana.

Quilpué, en conjunto con las ciudades de Viña del mar y Valparaíso, forma parte de la conurbación del Gran Valparaíso. Sus principales unidades territoriales corresponden a *Quilpué* y al sector denominado *El Belloto*, área que ha mostrado un rápido crecimiento y cuya aspiración es transformarse en una comuna independiente.

Cabe mencionar que debido al gran desarrollo demográfico ocurrido en los últimos años en las comunas de Quilpué, Villa Alemana, Limache y Olmué, es que a partir del 2010 estas pasan a componer la Provincia de Marga Marga, la cual surge como división de la Provincia de Valparaíso. Dichas ciudades tradicionalmente son conocidas como *ciudades dormitorio*, ya que la gran parte de su población económicamente activa desarrolla sus labores en las comunas de Valparaíso y Viña del mar. Frente a este punto es importante señalar que la comuna de Quilpué en los últimos años ha diversificado sus alternativas laborales (I. Municipalidad de Quilpué, 2013).

b) Antecedentes Históricos

A comienzos de la colonización española, alrededor del siglo XV, la explotación de lavaderos de oro ubicados en el Estero de Marga-Marga le asigna importancia e interés a esta zona hasta el siglo XVIII. Es bajo este contexto que en 1547 el gobernador Pedro de Valdivia le asigna las primeras tierras de este sector a Rodrigo de Araya.

Con el tiempo comienzan a llegar familias criollas y europeas, como la familia Valencia, por lo que las propiedades se comienzan a subdividir, autorizándose el 14 de Octubre de 1893 el levantamiento de la primera población y el primer municipio de la *Villa de Quilpué*.

El 25 de abril de 1898 por decreto del entonces presidente Federico Errázuriz y su ministro de interior Carlos Walter, se confiere el título de Ciudad a la *Villa de Quilpué* (I. Municipalidad de Quilpué, 2013).

c) Principales Datos de la comuna

A continuación, se procederá a exponer información de diferentes áreas importantes de la ciudad, como lo es salud, educación, pobreza, entre otros, la cual fue extraída principalmente desde el Reporte Estadístico Comunal de la Biblioteca del Congreso Nacional (2008) de la comuna de Quilpué.

En lo que respecta al área de Educación, la comuna en la actualidad posee 26 establecimientos educacionales pertenecientes a la Corporación Municipal de Quilpué, mientras que al año 2007 existen 76 colegios particulares subvencionados y 11 particulares pagados, dando un total de 113 establecimientos. Además, la comuna posee números positivos frente a los datos nacionales en cuanto a materias de educación, ya que el promedio de años de escolaridad de la comuna al año 2006 es de 11,7 años, lo cual se encuentra por sobre el promedio nacional que corresponde a 10,1 años, mientras que la tasa de

analfabetismo de la comuna al año 2006 es de 2,1, encontrándose bajo el promedio nacional el cual es de a 3,9.

Frente al área de salud, en la actualidad la comuna cuenta con un Hospital, 3 Centros de Atención Primaria de Salud, 3 Postas Rurales y un SAPU. Además, al año 2006 existen 100.864 personas inscritas en los servicios municipales de salud. Por otro lado, al año 2006 el 72,2% de la población de la comuna pertenece a un Sistema Previsional Público, el 11,9% utiliza ISAPRE y el 15,9 utiliza un Sistema Particular u otro.

En cuanto a la población de origen étnico, al año 2002, 1.394 habitantes reconocen su origen étnico, mientras que 127.184 se declaran como no pertenecientes a algún pueblo originario.

En relación a la información socioeconómica de la comuna, a continuación se agrega un cuadro resumen con los datos de la población que no es económicamente activa, la que sí lo es, la población ocupada y la desocupada de la comuna y del país.

		Comuna Quilpué		País	
		Año 2000	**Año 2006**	**Año 2000**	**Año 2006**
Pob. No Económicamente Activa		43,1%	39,6%	44,1%	42,7%
Pob. Económicamente Activa		56,9%	60,4%	55,9%	57,3%
	Ocupados	87,1%	90,7%	89,6%	92,7%
	Desocupados	12,9%	9,3%	10,4%	7,3%

Fuente: Elaboración propia basada en Reporte Estadístico Comunal. Quilpué. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2008).

Se observa que, al igual que en el país, en la comuna de Quilpué ha aumentado tanto el porcentaje de población económicamente activa, como el porcentaje de ocupados, lo que conlleva que se evidencie una

disminución de la población desocupada y de la no económicamente activa.

A continuación se agrega un cuadro con la información más relevante frente al porcentaje de pobreza de la comuna y del país. En dicho cuadro se evidencia que, a diferencia del país, en la comuna ha aumentado el total de pobres, y esto se debe al aumento de los pobres indigentes, ya que, en cuanto a los pobres no indigentes, las cifras han disminuido ya sea a nivel de comuna como de país.

	Comuna Quilpué		País	
	Año 2000	Año 2006	Año 2000	Año 2006
Total Pobres	10%	10,7%	20,2%	13,7%
Pobres no indigentes	8,8%	7,2%	5,6%	3,2%
Pobres indigentes	1,2%	3,5%	14,6%	10,5%

Fuente: Elaboración propia basada en Reporte Estadístico Comunal. Quilpué. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (2008).

En referencia al indicador de materialidad de las viviendas de la comuna de Quilpué (Casen 2006, citado en Mideplan s/f) al año 2006 el 83,8% de las viviendas posee una *buena* materialidad, el 6,4% es *aceptable*, el 4,3% es *recuperable* y el 5,5% es *deficitaria*.

Por otro lado, el indicador de hacinamiento de los hogares de la comuna, evidencia que al año 2006 el 99,6% de los hogares se encuentra sin hacinamiento. Mientras que el indicador de saneamiento de los hogares indica que en el 92,8% de los hogares el saneamiento es *bueno,* en el 3,7% es *aceptable*, en el 0,7% es *regular* y en el 2,9% de los hogares de Quilpué es *deficitario.*

1.4) Contexto Sujeto de atención: Caracterización mujeres en la V Región y en la Comuna de Quilpué

El sujeto de atención del presente Seminario de Título corresponde a las mujeres de la Región de Valparaíso y de la comuna de Quilpué, por lo que a continuación se procederá a perfilar las principales características de este grupo humano.

a) Caracterización mujeres en la V región

Al año 2006, la región de Valparaíso está habitada por 1.654.141 personas, de las cuales 850.307 son mujeres y 803.834 son hombres, alcanzando un índice de feminidad en la región de 105,8 (número de mujeres por cada 100 hombres). Además, la región está conformada por 453.765 hogares en donde el 32,2% de estos posee jefatura femenina (Mideplan s/f).

Con respecto al área de residencia de la población femenina de la V región, al año 2002 la mayoría vive en la zona urbana, 725.782 mujeres, mientras que 61.242 vive en zona rural. (Instituto Nacional de Estadísticas, s/f).

En el área de educación, existe un mayor porcentaje de población femenina, con respecto a población masculina, que a los 15 años o más ha completado 8 años de educación, y que a los 19 años o más ha completado 12 años de educación. Por otro lado, a diferencia de las cifras nacionales, existe un menor porcentaje de analfabetismo en mujeres que en hombres. (Instituto Nacional de Estadísticas, s/f).

En el área laboral, la tasa de participación femenina en el mercado laboral es de 42,8%, siendo menor a la tasa de participación masculina la cual corresponde a un 72,1%, mientras que la tasa de desocupación femenina es superior a la masculina (11,6% y 6,1% respectivamente). (Mideplan, s/f).

Otro dato con respecto al mercado laboral, es el porcentaje según grupo ocupacional con respecto al total de ocupados, en donde

el 34% de las mujeres de la Región corresponde a personal directivo, mientras que un 51% de las mujeres ocupadas tiene cargo como profesional. (Instituto Nacional de Estadísticas, s/f).

Para complementar la información con respecto al empleo femenino en la V región, es que a continuación se agrega un cuadro a modo de resumen de la estructura de empleo según categoría ocupacional al año 2002:

Categoría de la ocupación	Total	Mujer	Hombre
Empleador, empresario o patrón	5%	4%	5%
Trabajador por cuenta propia	16%	13%	18%
Trabajador de servicio doméstico	5%	14%	1%
Trabajador asalariado	73%	68%	75%
Familiar no remunerado	1%	2%	1%
Total	100	100	100

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (s/f). Censo 2002 y Proyección de Población 2012

Otro dato de la población femenina en la región de Valparaíso, corresponde al índice de Inequidad Territorial de Género, el cual es una metodología propuesta por el Mideplan (s/f) en donde se definen indicadores de empleo, salud, educación, pobreza y familia por comuna, que permiten observar inequidades/igualdades de género cuantitativa, utilizándose una relación numérica entre 0 y 1, siendo 1 de mayor igualdad. Este índice evidencia que en la Región de Valparaíso "*de las 36 comunas que conforman la región, Viña del mar y San Antonio con un valor de 0,821 y 0,819, respectivamente, indican un menor grado de desigualdad"*, siendo Nogales la comuna con un menor índice de 0,721, seguida por Zapallar con 0,725.

b) <u>Caracterización mujeres en la comuna de Quilpué</u>

Para caracterizar la población femenina de la comuna de Quilpué es necesario partir por los datos demográficos, por lo que a continuación se agrega un cuadro resumen que contiene la información de la cantidad de hombres y mujeres de la comuna de Quilpué, de la región de Valparaíso y del país, esto en el año 2002 como en el 2012 (según la proyección del Instituto Nacional de Estadísticas para el año 2012) a modo de comparación. En este se puede observar que la cantidad de hombres en relación a las mujeres en la comuna ha ido homogeneizándose.

Territorio	Año 2002		Año 2012		Índice Masculinidad (n° de hombres por cada 100 mujeres)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	2002	2012
Comuna de Quilpué	61.329	67.249	79.926	83.833	91,20	95,34
Región de Valparaíso	752.828	787.024	884.387	911.378	95,66	97,04
País	7.447.695	7.668.740	8.610.934	8.787.698	97,12	97,99

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas (s/f). Censo 2002 y Proyección de Población 2012.

En cuanto a los hogares de la comuna de Quilpué, el 34,01% de estos posee una mujer como jefa de hogar, existiendo al año 2009 15.576 familias con jefatura femenina. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2013).

Mientras que en el área de educación, existe un mayor porcentaje de mujeres alfabetas (57.748 mujeres) que de hombres (50.939) y una mayor cantidad de mujeres con 8 años o más de escolaridad. Por otro lado, el sexo masculino tiene un promedio de 12,02 años de escolaridad, mientras que el sexo femenino posee 11,7 años de estudio.

En el área de salud, existe un mayor porcentaje de mujeres que de hombres que utiliza ISAPRE como Sistema de Previsión de Salud, como también existe mayor cantidad de mujeres que acudió a una consulta en el sistema formal de salud en los últimos 3 meses. (Mideplan s/f).

Otro indicador de salud es con respecto a los años de vida potencialmente perdidos (Departamento de Estadísticas e Información de Salud, s/f), el cual hace referencia a las muertes sucedidas antes de la edad que corresponde a la esperanza de vida (muertes prematuras), observándose que en la región los hombres han tenido mayor cantidad de muertes prematuras que las mujeres. En cuanto a las muertes prematuras de las mujeres de Quilpué, las principales causas corresponden a tumores malignos y enfermedades del sistema circulatorio.

En referencia a la población femenina en el mercado laboral, se observa en la encuesta CASEN 2006 (citado en Mideplan, s/f) que en Quilpué la población femenina participa en menor medida en el mercado en comparación con los hombres, ya que existe una menor cantidad de población femenina en la población económicamente activa, en la población de ocupados (37.232 hombres y 23.573 mujeres) y en la población que cotiza (25.619 hombres y 14.411 mujeres). Además de esto, el ingreso promedio también es mayor en los hombres, obteniendo estos un promedio de $348.526, mientras que las mujeres obtienen un ingreso promedio de $230.985.

Con respecto a la participación en elecciones, al año 2007 se observa una mayor población femenina inscrita en la comuna de Quilpué por sobre los hombres. (Biblioteca del Congreso Nacional, 2008).

Para finalizar se agrega el dato correspondiente al Índice de Inequidad Territorial de Género del Mideplan correspondiente a la comuna de Quilpué, el cual es de a 0,803 siendo la cuarta comuna con mejor índice en la Región, y ocupando el número 37 a nivel nacional.

CAPÍTULO 2
EJES CONCEPTUALES

2.1) Mujer y Participación

La integración de la mujer ha sido un proceso lento. En el ámbito internacional, el término de la segunda guerra mundial trae como consecuencia una coyuntura favorable a la no-discriminación por razones de raza, nacionalidad o sexo. El año 1948 se crea la Organización de Naciones Unidas y constituyen una declaración de derechos humanos partiendo de la memoria del holocausto del pueblo judío por el nazismo alemán en tanto ideología racista.

Junto a estos hechos, se extiende el derecho a voto de las mujeres en los países que no lo habían conseguido y en naciones del hemisferio sur, especialmente América Latina. En 1949, en Chile se concede el derecho a sufragio de las mujeres. Con estos cambios, muchos pensaron que la reivindicación de las mujeres por la emancipación jurídica, que venía del siglo pasado, se había logrado y por lo tanto, la humanidad podía darse por satisfecha.

Sin embargo, numerosos movimientos feministas comenzaron a manifestar su descontento acerca de cómo se producían las relaciones entre hombres y mujeres a nivel económico político, social y cultural. Bajo este contexto, importantes autores como Simone Beavoir hace referencia a la idea *"la mujer no nace, la mujer se hace"* (Beauvoir, 1949), el cual hace una abierta denuncia a esta realidad cultural desde la filosofía, sicología y psicoanálisis.

La igualdad legal de las mujeres es solo una base mínima de consenso a partir de la cual se pueden abrir discusiones de temas más controversiales. Desde entonces, aparece un concepto que si bien no era nuevo, su significado comienza a ser aplicado en el discurso y análisis sociológico: el género. Este concepto se incorpora a partir de la necesidad de establecer las diferencias básicas entre las características biológicas, de mujeres y hombres, y los elementos culturales asociados a estos.

Capítulo II

Ejes Conceptuales

La discriminación y los patrones de género tienen raíces profundas en la cultura; la concepción de la diferencia como desvalor y la intolerancia de lo diferente, así como las representaciones simbólicas de un género predominante se encuentran profundamente arraigadas en nuestra sociedad, generando un imaginario donde lo masculino se sitúa como el parámetro de valor de las manifestaciones culturales y de la construcción del conocimiento (Sernam, 2000-2010).

Hombre y mujer han sido siempre sexualmente diferentes. Que la diferencia biológica, cualquiera que esta sea –anatómica, bioquímica, etcétera- se interprete culturalmente como una diferencia sustancial que marca el destino de las personas, con una moral diferenciada para unas y para otras, es el problema político que subyace como discusión histórica sobre las diferencias entre el hombre y la mujer (Lamas, M., 1986: 178, citado en cervantes 1994).

El concepto de género adquiere su forma más completa cuando se convierte en modelo de interpretación; en una forma de pensamiento capaz de reconocer lo sexual como un sistema de diferenciación sexual, un sistema de distinción y como una estructura de prestigio) que coexiste y se articula con otras estructuras de organización diferencial de los sujetos sociales.

El género, constituye una de las dimensiones básicas de toda organización social. Este concepto se refiere a relaciones variables social e históricamente construidas, a significados culturales y a identidades a través de las cuales *las diferencias sexuales a nivel biológico adquieren una dimensión social*; y no es visto como un producto estructuralmente determinado, sino como resultado de las acciones humanas en condiciones específicas. Por lo tanto, más que una característica individual, el género se refiere a las relaciones sociales humanas que moldean la identidad de hombres y mujeres (Laslett, B. y Brenner. J, 1989: 382, citado en Cervantes 1994).

Históricamente, la visión de la mujer se ha relacionado con el del hogar: la formación de la familia, la crianza de los hijos/as y el trabajo doméstico. Sin embargo, socialmente y desde el punto de vista productivo estas actividades han sido desvalorizadas, en gran parte debido a que como éstas no son remuneradas no son consideradas como “trabajos” en sí, a menos que se hagan fuera del hogar. Su relación con el hombre también ha sido de subordinación.

Capítulo II

Ejes Conceptuales

Antiguamente, las contradicciones y desigualdades en la relación de hombres y mujeres se atribuían a una debilidad natural de lo femenino, cuando en realidad ha sido producto de condiciones socio-económicas. Durante siglos la mujer quedo encerrada a tareas preferentemente hogareñas que acabaron el ejercicio de sus facultades creadoras. El hombre, responsable del hogar, impuso así una opresión de la mujer: de trabajo y de sexo.

Este sistema de diferenciación sexual ha obstaculizado las formas de participación e inserción del género femenino en diferentes espacios sociales, políticos, económicos y culturales existentes. Aquellos escenarios constituyeron siempre espacios y modelos definidos como típicamente masculinos (María del Carmen Feijoo, Tomo V).

No obstante, junto al derecho al sufragio femenino, los movimientos feministas posteriores a la segunda mitad del siglo XX y los procesos democráticos de los años noventa han permitido encauzar el rol femenino más allá de la reproducción y se ha logrado que poco a poco las instancias públicas abran paso a su incorporación y participación como ciudadanas de hecho.

En Chile, junto a los procesos democratizadores y las reformas de Estado se viene impulsando la descentralización, por la que se fortalecen las instancias estatales más cercanas a los ciudadanos abriendo nuevas posibilidades de control y oportunidades para la participación social, contribuyendo así al perfeccionamiento de la democracia (Bareiro y Molina, 1994:10, citado en Tello 2009).

El incremento en la participación política de las mujeres, ha favorecido su injerencia en la toma de decisiones en la introducción de políticas sensibles al género. Para ello, se han creado diferentes organismos gubernamentales políticos locales encargados de gestionar específicamente las temáticas de género, en relación a las demandas y necesidades de cada sexo.

El año 1991, se creó el Servicio Nacional de la Mujer con el fin de promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, incorporando a la agenda pública las problemáticas que afectan a la mujer y la familia. El Sernam ha incorporado la Equidad de Género en

las políticas y programas del sector público, a través de la coordinación intersectorial y la asesoría técnica a los distintos sectores del Estado.

Desde fines de la década de los noventa, se ido realizando en Chile un trabajo sistemático tendiente a incorporar el enfoque de género en todos los niveles territoriales y funcionales (nacional, regional, provincial, municipal, sectorial e intersectorial) para impulsar iniciativas legislativas y para la implementación de políticas, planes y programas.

La oferta programática se consolida en el llamado Plan de Igualdad de Oportunidades, eje articulador de la política del Sernam; es una especie de carta de navegación que orienta sus acciones de manera intersectorial hacia la sociedad civil. Busca la democracia paritaria y la participación de las mujeres en el poder que ayude a construir el orden social.

La calidad de la democracia se aprecia en la capacidad de sus instituciones de dar cabida a la pluralidad de actores/as que conforman esa comunidad y que deciden sobre asuntos públicos. En ello, la democracia chilena, más allá de sus declaraciones igualitarias, se encuentra dentro de los países de América Latina con menos participación de mujeres en la política.

DIMENSIONES

- Autonomía Económica

Una de las dimensiones más relevantes para avanzar hacia la equidad de género está relacionada con la autonomía económica, entendida como la capacidad de generar ingresos propios para satisfacer las necesidades de subsistencia. Ello supone considerar a las mujeres como sujetos de derecho en el ámbito económico, es decir, con derecho al trabajo remunerado, independiente de su situación conyugal y de los recursos que aporte su pareja o cónyuge.

La autonomía económica es un factor que protege a las mujeres en el ejercicio de otros derechos y que incide positivamente en la reducción de la pobreza (Bravo, 2009, citado en Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres 2000-2010). La incorporación

de las mujeres a la producción y al mercado laboral independiente rompe, además, la tradicional reclusión en el espacio doméstico y les permite aportar al desarrollo nacional, a la mantención de sí mismas, de sus hogares y familias. Disminuye la presión social y familiar que viven también los hombres de ser proveedores exclusivos.

- Autonomía Sexual

Otra dimensión importante es la autonomía en la sexualidad y las decisiones reproductivas. Los derechos sexuales y reproductivos, no son solo derechos individuales. Su ejercicio requiere del reconocimiento de derechos sociales, contenidos en múltiples instrumentos internacionales, principalmente en la Convención para la Eliminación de todas las Formas de Discriminación hacia la Mujer, promulgada por Chile en 1979.

De esta forma, el acceso a decidir libre y responsablemente es desigual. Las mujeres no acceden a la información, la educación y a los métodos anticonceptivos de la misma forma, variando este acceso según el sector social, el lugar de residencia y a la generación que pertenecen. El aborto, incluido el terapéutico, es en Chile calificado como delito. Lo cual ha tenido como consecuencia que la taza de aborto clandestino sea de las más altas en América Latina (Sernam 2010-2020).

- Violencia de género

La violencia contra las mujeres es una dimensión en la cual se dan las expresiones más graves de la desigual distribución de poder y de las relaciones asimétricas entre mujeres y hombres en la sociedad. La falta de poder expone a las mujeres a sufrir violencia solo por el hecho de ser mujeres: acoso laboral, acoso sexual, maltrato físico, psicológico, sexual y material por parte de sus parejas, o exparejas, violación y tráfico para la explotación sexual.

En Chile, hasta el año 2010, casi el 36% de las mujeres que hubiese tenido una relación de convivencia había sufrido violencia: 7% de las niñas, niños y adolescentes habían vivido abusos sexuales (12,8% niñas, y 3,3% niños) y el 9,2% de las mujeres ha vivido violencia

sexual después de los 15 años, fuera de la relación de pareja (Ministerio del Interior, 2008).

- Educación

En educación, el acceso de la mujer al ámbito universitario fue posible mediante el Decreto Amunátegui el año 1881, el cual 'permitía' finalmente a la mujer poder realizar estudios superiores. Su propósito era que la educación fuera un derecho para todos, sin diferencias de sexo, y que además, propiciara el camino para incorporar a la mujer al mundo laboral y con esto, transformar la figura que esta jugaba en la sociedad. Hoy en dia, la cobertura educacional en Chile es elevada, sin embargo, sigue siendo una posible explicación de los mayores indicadores de pobreza, partiendo desde la idea que a mayor nivel educacional se asocia a mejores posibilidades laborales, y por ende, el acceso a una mejor calidad de vida.

Según la encuesta CASEN 2009, el porcentaje de mujeres con más de 12 años de escolaridad es de un 22,5%, del cual un sector más vulnerable, las mujeres jefas de hogar monoparental, la cifra desciende a un 17,4%. El porcentaje de mujeres con menos de 8 años de escolaridad en este último escenario, es de un 47,8%, mientras que el resto de los hogares es de un 34,8%.

Las regiones con peores niveles de educación son El Maule, Los Lagos, Aysén y La Araucanía. La Araucanía es una de las regiones que muestra peores niveles educacionales (CASEN, 2009).

Todas estas dimensiones ancladas en las políticas gubernamentales chilenas de género, están dirigidas a promover, apoyar y potenciar el empoderamiento social de la mujer.

La importancia del emprendimiento femenino radica en que es una posibilidad adicional para superar los índices de pobreza. Una mujer emprendedora, no sólo beneficia su desarrollo personal, sino que también contribuye a una mejor calidad de vida de quienes están bajo su responsabilidad y, de paso, con su tenacidad y constancia, aportan al sector productivo del país.

Una de las principales motivaciones del emprendimiento femenino es la realización profesional en un área de su interés. Junto a

la de ser independiente, y la necesidad de buscar una mayor compatibilidad entre el trabajo y la familia. La independencia que da el emprendimiento es de real ayuda para las mujeres que requieren más tiempo para el cuidado de sus hijos.

El estudio de la realidad chilena para el Banco Mundial y desarrollado por Comunidad Mujer (2010) revela que el emprendimiento se sitúa principalmente en los dos extremos de la distribución de ingresos. Por una parte, entre los de más bajos recursos, encontramos a mujeres que recurren al micro emprendimiento como estrategia de supervivencia, en un escenario de pocas alternativas laborales que les permitan financiar sus hogares mínimamente. Entre ellas, la proporción de jefas de hogar es mayor al promedio de la población (superando 30%), así como lo es también el porcentaje de mujeres que son la única fuente de ingreso de su hogar (24%). Estas mujeres se encuentran en la línea más vulnerable, la que se refiere a menores ingresos y que no han concluido sus estudios secundarios, y las cuales se encuentran en una posición competitiva carente de mayores oportunidades.

A pesar de la alta tasa de crecimiento de acuerdo a estudios de la Organización Internacional del Trabajo, Chile presenta una de las tasas más bajas de participación en el mercado laboral, con un 38%. En países como Paraguay, Brasil, Uruguay y Argentina supera el 50%.
Se estima que en Chile, el 17,3% de las mujeres económicamente activas se declara emprendedora**,** que equivale a 819.000 mujeres. De ellas, en promedio el 64,9% de las emprendedoras corresponde a sectores orientados a consumidores finales, como por ejemplo, venta de productos y elaboración. El 70% del ingreso familiar es manejado por las mujeres, y la suma de factores en donde la mujeres asume día a día nuevos roles va creciendo y expandiéndose a lo largo del país.

2.2) Mujer y Organización Social

A raíz de distintos procesos sociales, las mujeres en América Latina a lo largo del siglo XIX comenzaron a tomar conciencia frente a su condición asimétrica con respecto a los hombres, reconociendo las desigualdades y exclusiones históricas en las cuales se han visto inmersas como grupo social.

Es en este contexto en donde se asume que para cambiar dicha condición es fundamental organizarse como género, considerando las necesidades e intereses que son comunes, para lo cual se generan diversas luchas que buscan lograr transformaciones sociales, y así modificar la realidad presente para las mujeres, ya sea en Chile como en América Latina.

Para entender bien el creciente proceso de organización femenina que ha sucedido en el último siglo, es necesario realizar una revisión conceptual de *organización social* y sus principales características:

Para Max Weber (1947, citado en Méndez, J., Monroy F. y Zorrilla S., 1993) el concepto de "organización" corresponde a un *"sistema de actividades de carácter continuo, realizadas en búsqueda de un propósito específico"*. Agrega que las organizaciones existen ya que hay metas que sólo pueden alcanzarse a través de la coordinación de acciones o esfuerzos de algunos grupos, permitiendo además, lograr objetivos con mayor eficacia.

Complementario a la definición anterior, Ana Umul y Sofía Vásquez (2010) plantean que una organización "*es el resultado de coordinar, disponer y ordenar recursos (humanos, financieros, físicos y otros) y actividades necesarias, para que se logren los fines propuestos". A*demás, una organización se enfrenta a una problemática en particular, permitiendo así, crear conciencia de que existe dicha problemática.

En cuanto al concepto *"Social*", este corresponde a *"aquello perteneciente o relativo a la sociedad",* definiéndose sociedad como una "*agrupación natural o pactada de personas, que constituyen unidad distinta de cada uno de sus individuos, con el fin de cumplir, mediante la*

mutua cooperación, todos o alguno de los fines de la vida" (Real Academia de la Lengua Española, 2013).

Considerando las definiciones vistas anteriormente se puede realizar una elaboración propia del significado de *"Organización Social",* el cual corresponde a:

Acciones y esfuerzos coordinados para movilizar recursos o desarrollar actividades, según sea lo necesario, y así lograr metas y objetivos relacionados con la sociedad.

Por otro lado, las organizaciones presentan diferentes características. Entre estas, se observa que poseen un ciclo de vida; pasando de una etapa de *nacimiento o creación*, en donde nace una idea para solucionar algún problema, a una etapa de *consolidación,* esto sucede cuando los objetivos se comienzan a cumplir. La tercera etapa corresponde a la *madurez,* que corresponde al momento en donde los miembros de la organización asumen la importancia del grupo y colaboran con su mantenimiento. La última etapa corresponde a la *muerte* o *transformación* de la organización, en donde se define si se logran o no los objetivos, culminando la razón de ser de la organización, por lo que esta puede terminar sin satisfacer las necesidades de los miembros, o puede transformarse, renovando sus objetivos y estructuras (Umul, A. y Vásquez, S., 2010).

Además, la estructura de la organización permite establecer un sistema de funciones y responsabilidades de los miembros de la organización, promoviendo mediante un trabajo en conjunto una labor más eficiente, lo que además, facilita el logro de objetivos.

Weber (1947, citado en Umul, A. y Vásquez, S., 2010) plantea características que han servido de base para posteriores ideas y teorías, estas tratan acerca de patrones que se generan entre los miembros al interior de las organizaciones, en donde interactúan a través de las actividades que se realizan, las cuales siempre se desarrollan en torno a algún objetivo. Dichas características se traducen en *Patrones de* interacción, algunos de estos se menciona a continuación:

-Las organizaciones involucran relaciones sociales, es decir, los individuos interactúan dentro de una organización.

-Una organización posee fronteras cerradas o limitadas de modo que la organización incluye o excluye a las personas.

-Dentro de una organización, existen patrones de orden e interacción que no surgen al azar, ya que se construye una estructura de las relaciones.

-Generalmente existe una jerarquía de autoridad y una división del trabajo a realizar.

-Se realizan actividades continuas con propósitos específicos.

-Las organizaciones trascienden la vida de sus miembros, y además poseen metas, esto involucra que estén diseñadas para hacer algo.

a) Tipos de Organizaciones, ley chilena, y grupos sociales

Las organizaciones conforman un tipo de sistema social complejo, por lo que pueden constituirse de características diversas, es por esto que a continuación se agregan 3 distintos tipos de clasificaciones de las organizaciones según criterios diversos (basado en Méndez, J., Monroy F. y Zorrilla S., 1993):

- Una clasificación de las organizaciones importante a considerar es si estas son *formales* o *informales*. En las organizaciones formales los miembros de estas poseen roles y fines establecidos, existiendo en muchas ocasiones una junta directiva definida; mientras que las organizaciones informales las estructuras de relaciones son espontáneas, y generalmente ningún miembro ejerce funciones o representaciones previamente establecidas.

- Parsons (1960) utiliza una clasificación según "el tipo de función o meta" de la organización, distinguiendo 4 tipos de organización *"de acuerdo a lo que contribuyen a la sociedad",* existiendo una organización de *producción*; la cual tiene por objeto fabricar cosas que la sociedad consume (empresas), una organización orientada a *metas políticas,* la cual asegura que la sociedad alcance las metas que considera valiosas, generando y distribuyendo poder dentro de la sociedad (sindicatos). Además de estas dos tipologías, existe un tercer

tipo de organización denominada *"integrativa*" (bomberos), que busca lograr la solución de los conflictos, direccionar las motivaciones institucionales y promover que las partes de la sociedad funcionen en equipo. El último tipo de organización son las de *"mantenimiento de patrones*" (escuelas) que busca proporcionar continuidad social mediante actividades educativas, culturales y expresivas

- Por otro lado, Etzioni (1962) establece una clasificación según el "control" que se ejerce sobre *el rango inferior de los miembros*, como también según la *actitud de estos miembros respecto de la autoridad de la organización*, distinguiendo 3 tipos de organizaciones:

- Las "*coercitivas",* en donde la coacción es el medio de control predominante sobre los miembros inferiores, quienes reaccionan con una actitud negativa frente a este tipo de control como las prisiones. Richard Hall plantea que cuando la coerción es la base de la autoridad la adaptación es alienante.

-Las organizaciones "*utilitarias"* tienen como medio de control una naturaleza financiera o de remuneración material, como las empresas, además, la actitud de los miembros inferiores es calculadora. En este caso, cuando la remuneración es la base de la autoridad, la adaptación toma forma de una orientación utilitaria hacia la organización.

-El tercer tipo de organización son las "*normativas*" en donde los controles se basan en sanciones normativas, como las iglesias y los miembros se caracterizan por una actitud *moralmente orientada.* Cuando la base de la autoridad es moral o normativa y se expresa por medio de la persuasión, la adaptación es de tipo moral.

Además de estas tipologías, es importante señalar que para la Constitución Nacional, las organizaciones sociales y comunitarias se definen en dos grupos; las organizaciones de carácter territorial y las organizaciones de carácter funcional (Ley Nº 19.418, Sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias).

Las organizaciones territoriales corresponden a las Juntas de Vecinos, mientras que las funcionales corresponden a "*aquella con personalidad jurídica y sin fines de lucro, que tenga por objeto*

representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad dentro del territorio de la comuna o agrupación de comunas respectiva".

Cabe señalar que la ley 16.880 que precedió a la actual ley de 19.418 establecía que las organizaciones funcionales podían ser Centros de Madres, Centros de Padres y Apoderados, Centros Culturales y Artísticos, Organizaciones Juveniles, Organizaciones Deportivas, Grupos Corales, Cooperativas y *otras que tengan caracteres similares, que representen y promuevan valores específicos de la comunidad vecinal.*

Cualquiera de estos organismos puede organizarse comunalmente a través de Uniones Comunales, ya sean de Juntas de Vecinos o de Organizaciones Comunitarias Funcionales, pudiendo, a su vez, agruparse en Federaciones o Confederaciones de carácter provincial, regional o nacional.

Por otro lado, el Registro civil está encargado de llegar un registro nacional de todas estas organizaciones, dicha información es pública y cualquiera que lo solicite puede acceder a esta.

En cuanto a los grupos sociales corresponden a agrupaciones de personas que comparten algunas características comunes teniendo conciencia del sentido de pertenencia a dicho grupo (Méndez, J., Monroy F., Zorrilla S., 1993)

En el interior de un grupo existen normas mutuamente aceptadas, las cuales definen el comportamiento que se espera de los miembros, además, existe una definición del trabajo para lograr los fines propuestos. Por otro lado existe un patrón de interacción definido, es decir, se establece la frecuencia y complejidad de las interacciones entre los miembros.

Patricio García Letelier (1988) mediante el Instrumento de Trabajo Social con Grupos de Desarrollo (T.G.D.) establece diferentes categorías para caracterizar a los grupos sociales, dentro de estas se puede destacar:

-Tamaño del grupo; pequeño (5 a 20 personas) o grande (21 a 40 personas).

-Duración estimada; transitorio (duración determinada) o relativamente permanente (sin finalización prevista)

-Relaciones humanas; informales (relaciones amistosas, familiares), formales (orden pautado y riguroso), o mixtas.

-Funciones del grupo; primario (grupos ligados a relaciones primarias, que son cercanas al núcleo principal de la persona), secundario (grupo funcional o ad-hoc), o mixto.

-Edad: Adulto joven (18 a 40 años), adulto maduro (41 a 65 años), senescente (66 años o más).

-Área de trabajo grupal; vecinal (grupo de barrio), laboral (grupo de trabajadores de una empresa), familiar, otro.

-Causa del funcionamiento del grupo; de manera espontánea (cuando el grupo se forma por iniciativa propia, sin intervención), o por designación externa (el grupo es formado por iniciativa de un profesional o una institución).

- Dinámica interna: Hace referencia a las características de las relaciones que suceden al interior del grupo, como lo son la comunicación entre los miembros, la participación en actividades, el funcionamiento de normas grupales y de control social, existencia de cooperación y sentimiento de “nos”, identificación y aplicación de roles y presencia de liderazgo.

b) Organización femenina

En lo que respecta a la participación femenina en organizaciones sociales chilenas, Natasha Molina (s/f a) explica que el desarrollo de dicho proceso tiene una estrecha relación con procesos económicos, sociales y políticos que se han vivido en Chile.

De esta manera, se observa que las características de las organizaciones femeninas chilenas han adquirido matices según los contextos históricos y culturales, advirtiéndose una transformación en los motivos y formas de organización debido a los cambios de las

necesidades femeninas, proceso que ha sucedido de manera similar en los diferentes países de Latinoamérica.

En un comienzo, la necesidad femenina de organizarse surgió en torno a la búsqueda de satisfacciones asociadas a la identidad tradicional de las mujeres, basado en roles de proceación y de servicio a otros, conformándose organizaciones con un carácter más maternal y asistencialista (Natasha Molina, s/f a).

En el siglo XIX las mujeres chilenas comienzan a organizarse de manera gremial en torno a las labores que realizaban, formándose sindicatos y federaciones femeninas. Para el año 1931 la articulación de distintas organizaciones femeninas contribuyen en la integración del voto femenino municipal, siendo impulsada esta iniciativa por organizaciones como la Unión en Resistencia de Tejedoras, sociedades de Resistencia de Sombrereras, Estrella Chilena de Señoras, El Triunfo Ilustrado Femenino, Asociación de Costureras Protección, Ahorro y Defensa, Consejo Nacional de Mujeres, Asociación de Mujeres Universitarias, entre otras. Consiguiéndose el voto universal en 1949 gracias al aporte del Movimiento Pro Emancipación de la Mujer Chilena (MEMCH), en cual se creó en el año 1935 (Sernam, 2010).

En los años posteriores, el movimiento femenino chileno poco a poco logra avances en la consolidación de las organizaciones femeninas, como también en la participación política y económica, propiciando el empoderamiento y emancipación de la mujer.

Cabe señalar que un período importante e influyente para la organización femenina en Chile radica en el régimen militar que se vivió en el país, en donde este se encargó de fortalecer la concepción tradicional del rol femenino centrado en el hogar y el servicio (Sernam, 2010).

Con la crisis del 82’ muchas mujeres se vieron obligadas a entrar en el mercado del trabajo en precarias condiciones, lo cual, sumado con la lucha por la recuperación de la democracia, promueve que las mujeres se organicen en torno a la satisfacción de nuevas necesidades que emergieron, como ollas comunes, talleres de oficios, grupos de teatro, centros de estudios de género, entre otros.

Ejes Conceptuales

Con el régimen militar, se observa la presencia de mujeres víctimas directas de la violencia armada, como también existe un grupo importante de mujeres familiares; madres, esposas e hijas, de víctimas. Con respecto al primer grupo, en los registros de la Vicaría de la Solidaridad se establece que el 24% de los detenidos en el período de 1985 y 1989 fueron mujeres, además, de corresponder a 70 de las 1.093 personas desaparecidas. En cuanto al segundo grupo de mujeres, las primeras expresiones de la sociedad civil en la lucha por la recuperación de la democracia fueron las asociaciones de denuncia de violaciones y defensa de los Derechos Humanos, constituidas principalmente por mujeres familiares de presos y ejecutados políticos, y madres, esposas, hijas de detenidos – desaparecidos, sin dejar de lado en este proceso, la reivindicación de sus propios derechos como mujeres (Sernam, 2010).

Con el retorno de la democracia, las inequidades domésticas, económicas y sociales que aquejan a las mujeres fueron analizadas y sirvieron de base para movilizarse, uniendo los problemas del mundo privado con los del mundo público. Problemáticas tales como la violencia doméstica, el acoso sexual, violación en el matrimonio, trasgresión de los derechos humanos y feminización de la pobreza fueron algunas de las temáticas que las mujeres comenzaron a vislumbrar, utilizando como eslogan la frase de "*Democracia en el país y en la casa"* (Sernam, 2010).

Hoy en día, el motor bajo el cual se organizan las mujeres tiene relación con motivos más políticos, como la inclusión de la mujer en el ámbito público y laboral, la lucha por la equidad de género, la igualdad de derechos, el fomento de la ciudadanía, la diversificación del estereotipo femenino, la libertad sexual y de proceación, entre otros.

Como se puede observar, existe un profundo proceso social en torno a las organizaciones femeninas chilenas. Estas transiciones son dadas por diferentes motivos; Andrea Matte (2005) establece que las principales transformaciones sociales que han propiciado un cambio en el funcionamiento de la sociedad en las últimas décadas son las siguientes:

- Cambios a nivel Macrosocial: La diversidad social se transforma en un valor, se debilita la familia como una institución, se vive el paradigma de la economía de mercado y del neoliberalismo y se desarrollan procesos de globalización.

- Cambios a nivel Microsocial / Individual: Existe una mayor autonomía individual, mayores oportunidades, liberación de tradiciones y costumbres inhibidoras, entre otros.

- Cambios en la Familia: Existe una transformación de un *modelo familiar nuclear, estable, con clara autoridad y roles definidos* a una gama de modelos familiares; familias biparentales recompuestas, monoparentales, uniparentales, basadas en uniones de hecho, entre otros modelos.

- Cambios en las Identidades de Género: Se comienza a reconocer una nueva identidad de mujer, en donde esta busca redefinir sus derechos y adquiere otros nuevos, se desarrolla una nueva inserción laboral femenina, esto contribuye en mejorar su autoestima, tanto hacia sí misma como frente a los demás, permitiendo adquirir un nuevo estatus a nivel familiar y social.

En cuanto a los cambios en las Identidades de Género, estos propician el desarrollo de mujeres independientes, *lo que permitió enfrentarse a la sociedad como mujeres solas y sin la necesidad de tener un hombre junto a ellas* (Yasna Castillo, s/f).

En suma, los diversos procesos mencionados promueven el desarrollo de un nuevo modelo de organización femenina, en donde existe una independencia con respecto al imaginario social que los hombres han ejercido sobre las definiciones y conceptualizaciones de lo que es *ser mujer*, puesto que las mujeres asumen su histórica condición de subordinación frente al hombre, tomando conciencia de que la mujer *ha sido lo que el hombre quiere que sea* (Andrea Matte, 2005)

Este nuevo modelo de organización busca la satisfacción de nuevas necesidades que emergen a raíz de las transformaciones

sociales mencionadas. Las principales luchas que combaten las mujeres se centran en el rompimiento de la percepción de las mujeres como un grupo homogéneo, es decir, combate la negación de la diversidad, se busca terminar con la idealización de la mujer como la dueña de casa, se apunta a la legitimización en los estudios y trabajos femeninos, el derecho al sufragio, el matrimonio pierde prioridad, se aboga por una libertad sexual, y por último, la proceación se transforma en una opción sobre la cual existe un control y decisión individual.

La sociedad civil y el movimiento de mujeres han permanecido vigentes y su acción ha implicado una constante llamada de atención sobre la sociedad. En la actualidad, en Chile existe una diversidad de organizaciones femeninas, teniendo diferentes características organizacionales, diferentes visiones políticas e institucionales, diferentes teorías feministas que las sustentan, como también, objetivos que en algunas ocasiones llegan a ser hasta contrarios, puesto que existen organizaciones que consideran la visión tradicional de la mujer, mientras que en otras organizaciones existe una ruptura total en todos los parámetros de la identidad de género. Pero pese a estas diferencias, es que en muchos momentos se logran definir objetivos transversales, los cuales promueven metas comunes que atañen el bienestar de todas las mujeres, independiente de su condición e ideología, lográndose grandes avances femeninos.

2.3) Mujer e Intersectorialidad

a) Intersectorialidad

El concepto de Intersectorial hace referencia a un modelo de gestión en donde distintos sectores de la sociedad se articulan para lograr metas comunes. (Polanco M., 2011)

Este concepto comienza a ser utilizado en América Latina a mediados de la década de los 90', principalmente en programas para combatir la pobreza con una visión de carácter más integral. En cuanto a Chile, la idea de ejercer una relación entre los distintos sectores se ha transformado en un principio fundamental para diversos ámbitos públicos, encontrando sus principales aplicaciones en las políticas públicas de Infancia y Salud, por lo que de estas experiencias proviene la mayor parte de la literatura chilena con respecto a la Intersectorialidad.

El desarrollo de la Intersectorialidad varía según los sectores que estén relacionándose. Dichos sectores se definen según el uso de distintas clasificaciones, como la ubicación territorial, jerarquía, función, relación, entre otros. Ejemplos de estos criterios son: según la relación con el Estado (sector gubernamental y sector no gubernamental), según actividad económica (sector primario, secundario o terciario), según el rol del actor social (Estado, sociedad civil, mercado, sector privado) y según el ámbito que abarca (salud, educación, vivienda, etc.) Además, la relación entre sectores puede realizarse de manera jerárquica u horizontal, y puede variar según el grado de complejidad de las relaciones que se desarrollan entre los sectores (Polanco M., 2011)

Para proceder a explicar conceptualmente la Intersectorialidad se revisarán dos definiciones:

La primera es planteada por Junqueira (1998, citado en Hernández- Cruz, s/f) en donde se establece que la Intersectorialidad es *"la articulación de saberes y experiencias en el planeamiento, realización y evaluación de acciones, con el objetivo de alcanzar resultados integrados en situaciones complejas, buscando un efecto sinérgico en el desarrollo social".*

Mientras que para Fernández y Mendes (2003, citado en Hernández- Cruz, s/f) Intersectorialidad *"es la convergencia de esfuerzos de diferentes sectores gubernamentales y no gubernamentales para producir políticas integrales e integradas que ofrezcan respuestas a las necesidades generales".*

En base a estas definiciones es que se realizará una elaboración propia, basada principalmente en Junqueira (1998, citado en Hernández- Cruz, s/f), pero con la integración de algunos aportes de Fernández y Mendes (2003, citado en Hernández- Cruz, s/f):

> *"Intersectorialidad es la articulación de diferentes sectores; gubernamentales y no gubernamentales, en la planificación, ejecución y evaluación de acciones, con el objetivo de alcanzar resultados integrados, buscando un efecto sinérgico en el desarrollo social".*

De esta forma, la Intersectorialidad se transforma en una estrategia que pretende abordar la división de las acciones en pro de abordajes más integrales, pretendiendo lograr diferentes objetivos. A continuación se exponen diferentes efectos positivos provocados por la Intersectorialidad (Polanco M., 2011):

-Eficacia en el logro de los objetivos consensuados.

-Eficiencia en los recursos al redistribuirlos de mejor forma.

-Ampliación del espacio de acción, desde el punto de vista disciplinario, geográfico y de las distintas estructuras institucionales.

-Complementariedades positivas entre las diversas acciones realizadas.

-Promoción y difusión de las temáticas abordadas.

-Desarrollo de políticas.

-Construcción de comunidades.

b) Características de la Intersectorialidad

La Intersectorialidad sienta sus bases en la Teoría de Sistemas, debido a su manera holística de ver la sociedad, ya que esta se ve

como un todo que está conformado por partes o subsistemas, los cuales, en este caso, corresponden a los distintos sectores que integran la sociedad. Los subsistemas se pueden definir como un "*conjunto de elementos y relaciones que responden a estructuras y funciones especializadas dentro de un sistema mayor",* presentando las mismas propiedades que los sistemas (Arnold, M. y Osorio, F., 1998).

Los subsistemas poseen roles y funciones propios, pero que al sumarlos son complementarios, generando nuevas características y propiedades, por lo que la sociedad, es decir, el todo, posee características que son diferentes a la suma de cada parte, ya que los subsistemas, o sectores en este caso, se integran (Castell, P., 2003a).

Para que la Intersectorialidad pueda hacerse posible debe existir *conciencia* de que la solución del problema que se visualiza no puede lograrse a través de un solo sector (Polanco M., 2011). Además, la Intersectorialidad permite generar soluciones integrales que son más efectivas que la sectorialidad, ya que la interacción de las partes facilita una mejor distribución de los recursos que le son propios a cada sector, puesto que estos son compartidos y redistribuidos.

Siguiendo con la Teoría de Sistemas, esta establece que los sistemas crean mecanismos propios de regulación, los cuales apuntan al mantenimiento eficiente del sistema. En el caso de la Intersectorialidad, existen variados mecanismos, los que generalmente surgen para minimizar situaciones como conflictos, resistencias o luchas de poder que pueden desarrollarse entre los sectores por el hecho de compartir recursos, responsabilidades y acciones. Existen mecanismos que promueven la toma de decisiones integrando los diferentes puntos de vista que surgen desde cada sector; Cunill (2005) plantea que se debiesen crear estructuras organizacionales o procesos formales que faciliten la participación de todos los sectores, especialmente en "*la definición de los problemas y la planificación de las soluciones".*

Otra característica aplicable del enfoque de Sistemas a la Intersectorialidad es la evolución del sistema en el tiempo y en el espacio, en donde *"el trabajo intersectorial puede ser visto como un proceso gradual, que conviene desarrollar por etapas para ir ganando mayor profundidad y complejidad a lo largo del tiempo"* (Polanco M., 2011).

Por otro lado, Cunill (2005) refiere que la Intersectorialidad tiene mayor éxito en dos condiciones; por un lado, en temas o problemas que traspasan las competencias de un órgano, y por otro, en proyectos que involucren a la ciudad como un todo.

En cuanto a los temas o problemas que traspasan las competencias de un órgano, hace referencia a problemas de carácter transversal, en donde no solo se requiera de la coordinación de diferentes instituciones, sino también requieren la integración práctica de conceptos y recursos. Un ejemplo de esto es la necesidad de integrar el área de familia con territorio en las políticas sociales que buscan combatir la pobreza.

En lo que respecta a los proyectos que involucran a la ciudad como un todo, la autora refiere que cuando las ciudades asumen proyectos globales (como la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, el desarrollo sustentable o la lucha contra la exclusión) dichas ciudades tienden a asumir enfoques integrados en donde prima la Intersectorialidad.

Complementando lo anterior, (Castell, P., 2003b) refiere que la Intersectorialidad tiene mejores resultados en la medida que se logren descentralizar los procesos sociales y se acerquen cada vez más al ámbito local y comunitario, en donde *"los sectores cuenten con el poder y libertad de acción suficiente para, conjuntamente, enfrentar los problemas, cuyas soluciones permitan alcanzar sus propósitos".* Dicho acercamiento al ámbito local y comunitario permite que la población forme parte del enfrentamiento de los problemas, posibilitando una mejor y más eficiente búsqueda de soluciones.

c) Mujer e Intersectorialidad

Como menciona Cunill (2005), existen materias que traspasan las competencias de un órgano, siendo la temática de género una de estas, puesto que para lograr avances frente a diversos objetivos se requiere realizar un trabajo y esfuerzo propiciado por la articulación de diferentes sectores. Para entender la importancia de la Intersectorialidad en el ámbito de las mujeres, se procederá a hacer un

recuento de la evolución de las políticas de género en América Latina basado en Polanco M. (2011):

Con el paso del tiempo, los mecanismos de género han ido evolucionando y sus objetivos han ido variando. De esta manera se observa cómo en América Latina en la década de los 70' dichos mecanismos tenían un enfoque orientado a incorporar a las mujeres al desarrollo y con un carácter más asistencial, en donde se apuntaba al desarrollo de proyectos para mujeres, a mejorar el bienestar de las trabajadoras, a efectuar actos para el Día Internacional de la Mujer, defender los derechos de las mujeres y apoyar a las mujeres de barrios marginales, entre otros.

Mientras que para los años 80' comienza un proceso de institucionalización y legitimación de las políticas públicas con perspectiva de género, teniendo como principales objetivos la creación de las bases necesarias para erradicar todas las formas de discriminación contra las mujeres. Desde ese momento en adelante comienzan a desarrollarse diferentes procesos sociopolíticos en los que participan distintos actores del sector público y de organismos no gubernamentales (Guzmán, 2001, citado en Polanco M., 2011)

En cuanto a las Organizaciones No Gubernamentales (ONG), en dicha época comienzan a jugar un rol sumamente importante en la generación de espacios públicos alternativos, en donde distintos sujetos sociales excluidos, como las mujeres, encuentran un lugar en el cual pueden construir y difundir sus discursos y propuestas de recuperación de la democracia. Al año 1992 en Chile existían 236 ONG que tienen como motor orientador la promoción de la mujer (Sernam, 2010).

El instrumento central que le dio legitimidad a la institucionalidad de género fue la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación en contra de la mujer* (CEDAW) adoptada por Naciones Unidas en 1979, esta fue firmada por todos los países de América Latina en los inicios de los años 90', sentando una base legal que provocó diferentes reformas en las leyes.

Con la recuperación de la democracia, muchos países del cono sur comienzan a generar mecanismos gubernamentales encargados específicamente de los temas de género, como ministerios, oficinas o programas de la mujer. Esto surge a modo de respuesta a procesos de

modernización de la sociedad, al cambio del clima político que vive cada país y a diversas campañas de presión que realizan grupos de mujeres. La creación de dichos organismos conlleva una redefinición del sentido y cobertura de la institucionalidad de género (Guzmán, 2005, citado en Polanco M., 2011).

A partir de los años 90' se pretende incorporar la perspectiva de género a las políticas públicas, esto se realiza considerando un enfoque de eficiencia y de equidad (Arriagada, 1998, citado en Polanco M., 2011). Además, se apunta al mejoramiento y fomento de la participación de las mujeres, y a la creación de condiciones para la igualdad de oportunidades para las mujeres.

La creación de una institucionalidad específica para tratar las materias de género propicia un nuevo diseño para las políticas en donde *"la mayoría de los mecanismos nacionales diseñados para mejorar la equidad de género, tienen como función principal coordinar políticas transversalmente con otras instancias de gobierno, como ministerios, direcciones y oficinas sectoriales"* (Polanco M., 2011). Estos organismos tienen a su cargo la formulación, coordinación y en algunos casos la ejecución de políticas, y cuentan con la posibilidad de establecer relaciones con los poderes del Estado, los movimientos de mujeres, lo organismos de cooperación internacional y otros actores sociales y políticos. Estas funciones requieren desarrollar un trabajo intersectorial y de articulación de los actores, procesos y recursos.

En varios países, además de las oficinas nacionales de la mujer, existen instituciones de género que defienden los derechos de las mujeres, como las defensorías de la mujer y de género, las comisiones parlamentarias de mujeres, los foros de mujeres políticas, y organismos en el Poder Judicial que garantizan el acceso a la justicia para las mujeres. "*Por lo tanto, se conforma una verdadera trama institucional, que muchas veces trasciende los Estados nacionales y se proyecta en espacios internacionales y públicos no estatales"* (CEPAL, 2004, citado en Polanco M., 2011).

En la actualidad, abordar adecuadamente las materias de mujeres requiere de conocimientos que estén adaptados a realidad, la cual está en constantes cambios, por lo que es fundamental un apoyo técnico que propicie diagnósticos actualizados, como también una base

política que sea consensuada, para así lograr tomar decisiones que permitan soluciones integrales frente a los objetivos transversales.

Cabe señalar, que en el proceso de articulación de los distintos sectores pueden existir problemas al encontrarse mecanismos de gestión burocráticos que no consideran las dimensiones de género, existiendo resistencias culturales para el logro de ciertos objetivos, para lo cual se requiere generar mecanismos que permitan avanzar frente a estas resistencias, las cuales pueden obstaculizar el logro de las metas. A nivel institucional y gubernamental, la Intersectorialidad facilita la elaboración de mecanismos de gestión más adecuados, como también el desarrollo de estrategias y lógicas transversales.

Para lograr avances eficientes se requiere utilizar una estrategia de negociación entre los distintos grupos sociales y políticos, como también mecanismos de sensibilización en los temas de equidad, esto no sólo al conjunto de la población, sino también a quienes deciden, diseñan y ejecutar las políticas públicas. Para esto es primordial la creación de espacios de participación e integración entre los distintos actores políticos que convergen en las materias de género.

Frente a estas materias, la Intersectorialidad se transforma en una herramienta fundamental ya que facilita la redistribución de recursos, como también la coordinación adecuada y eficiente de programas, políticas y proyectos. Esto también permite abordar las diversas necesidades que existen desde las mujeres en sus contextos particulares, posibilitando lograr soluciones a nivel local, intermedio y nacional.

En Chile el organismo gubernamental principal para las materias de género es el Servicio Nacional de Mujeres (SERNAM), el cual fue creado en 1991 mediante la Ley n° 19.923. Dicho organismo pretende “*Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres”* (extraído de su Sitio Web Oficial). Dentro de sus objetivos, este organismo reconoce la coordinación intersectorial como un mecanismo fundamental para el logro de sus objetivos, transformándose en una herramienta esencial para las políticas, planes y programas impartidos o facilitados por este organismo hacia los otros sectores del país.

Este organismo aborda la Intersectorialidad desde el trabajo en red, debido a que la complejidad de las realidades sociales que intervienen supera la acción parcelada. Se requiere de una intervención abierta y relacional respecto de los procesos humanos, una mirada multidimensional del sujeto mujer. El modelo de redes contribuye a superar la parcelación de los fenómenos; amplía la mirada respecto del espacio de existencia de la mujer y las problemáticas que expresan.

La noción de red implica un proceso de construcción permanente tanto individual como colectiva. Es un sistema abierto, multicéntrico, que a través de un intercambio dinámico entre los integrantes de un colectivo con otro, posibilita la potencialización de los recursos que poseen y la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades. Cada miembro del colectivo se enriquece a través de las múltiples relaciones que cada uno de los otros desarrolla, optimizando los aprendizajes al ser éstos socialmente compartidos". (Dabas, 1998)

El Sernam es una red formalmente constituida, la cual interactúa con organizaciones que crean sociedades temporales para responder a las necesidades de un proyecto específico, o alianzas para poder llevar a cabo una mejor intervención del sujeto-comunidad.

Esta integración de prestación de servicios o alianzas surge de reconocer las diferencias y la especialidad de un grupo de organizaciones que quieren interactuar en un contexto determinado.

Los recursos cada vez son más escasos y la competencia por esos recursos cada vez mayor. Es por esto que integrar esfuerzos y hacer alianzas para complementar la ejecución de proyectos pueden potenciar de manera inimaginable desde un pequeño evento interinstitucional hasta un proyecto o programa a nivel nacional e internacional.

CAPÍTULO 3
MARCO METODOLÓGICO

3.1) Fundamentación Metodológica

En Chile y América Latina las relaciones entre hombres y mujeres han sido históricamente desiguales. La historia se ha encargado de evidenciar que existe un modelo social, que si bien ha ido cambiando a medida que las demandas sociales les han exigido, situó a las mujeres a una condición de subordinación frente al género masculino. Esta situación implicó que el sujeto femenino no tenga las mismas oportunidades y derechos que los hombres durante mucho tiempo.

Esto ha significado que las mujeres se vean en la necesidad de articularse y coordinarse con la finalidad de lograr combatir dichas desigualdades y exclusiones de las que han estado inmersas a lo largo de la historia.

La manera en que se comienza a desarrollar el proceso de organización femenina tanto en Chile como en Amera Latina tiene relación con diversos procesos sociales que han conjugado la creación de un nuevo sujeto femenino, en donde se asumen las posibilidades y opciones de lograr autonomía e independencia con respecto al género masculino, asimilando la subordinación que el género femenino ha tenido que soportar, tanto psicológica como física, cultural, social y económicamente.

Es así como comienzan a surgir diferentes frentes y puntos de lucha, estos han ido evolucionando en la medida que han ido cambiando las necesidades femeninas, pero en la actualidad, dichas necesidades se perfilan con un carácter más político, en donde se lucha por un espacio legítimo y equitativo en la sociedad, apuntando a la igualdad y participación en todos los ámbitos; económico, laboral, de educación, social, cultural, entre otros.

Hoy en día, los principales motores de lucha bajo los cuales las mujeres se articulan dicen relación con la inclusión de la mujer en el ámbito público y laboral, la lucha por la equidad de género, igualdad de

derechos, fomento de la ciudadanía, diversificación del estereotipo femenino, libertad sexual y de proceación, entre otros.

Para lograr las metas y objetivos en estas luchas sociales, es necesario partir modificando las conceptualizaciones que existen frente a la mujer y el género; ya que sus significados son construcciones culturales y sociales, como resultado de procesos históricos. Es en este camino en donde las mujeres de hoy en día se dan cuenta de que el significado de *ser mujer* históricamente ha sido lo que el género masculino piensa que es *ser mujer,* y no lo que realmente la mujer siente y piensa, por lo que asumir y trabajar en esta situación es la base para lograr avances en las históricas discriminaciones bajo las cuales las mujeres han sido víctimas.

Si bien el país ha avanzado en materia de equidad e igualdad entre hombres y mujeres, el indicador de género del PNUD (2011) muestra brechas entre estos en materias de posiciones políticas, condiciones de salud, relaciones laborales y otras dimensiones, posicionando a Chile en el lugar 44 de las 48 naciones más desarrolladas del mundo. Un segundo indicador, igual de importante como el de la brecha salarial, señala que el país se ubica en el número 40 entre las 43 naciones más desarrolladas del mundo (PNUD 2009). Cabe señalar, que para el PNUD, la igualdad entre hombres y mujeres requiere la institucionalización del género y el empoderamiento de las mujeres (PNUD, 2002).

En el primer indicador mencionado anteriormente, las políticas, programas y proyectos sociales en Chile son llevados a cabo por el Servicio Nacional de la Mujer desde principios de los años noventa, el cual ha trabajado desde la Intersectorialidad, articulando diferentes ámbitos de lo público y lo privado, con la meta de componer una red de trabajo integrado, en pos de la igualdad entre hombres y mujeres.

En la segunda propuesta, se refiere al empoderamiento de la mujer a espacios donde históricamente habían sido protagonizados por hombres. Estas distinciones y relaciones históricamente reproducidas -y por tanto sujetas a transformación- implicaron la consolidación de una organización social jerárquica y estratificada.

La estrategia del empoderamiento como vía de transformación de la posición de las mujeres para alcanzar la meta de la equidad de

género ayuda a la construcción de sujetos mujeres conscientes de sus capacidades para actuar sobre la realidad y la de sus necesidades, conscientes de sus derechos y deberes, y mujeres capaces de decidir sobre sus vidas y la dirección del cambio social.

Es fundamental que exista un fortalecimiento de una ciudadanía activa, que haga del empoderamiento una estrategia organizacional efectiva y promueva la movilización de las mujeres desde las bases, y que apunte a la toma de conciencia de las situaciones de subordinación y a la creación de capacidades individuales y organizacionales en las mujeres.

El presente Seminario de Título, pretende hacer un análisis acerca de aquellas organizaciones de mujeres que actualmente están colaborando a fortalecer la igualdad entre hombres y mujeres desde un trabajo organizacional y participativo.

Analizar la manera en que se organizan y participan las mujeres en la actualidad, se traduce en una oportunidad para visualizar el momento y proceso social que está viviendo el género femenino en Chile, ya que permite analizar las presentes necesidades y aspiraciones, como también, las características de los grupos y organizaciones de mujeres. Esto además, permite complementar los procesos sociales que viven las mujeres en la actualidad desde una mirada externa, posibilitando aportar con sugerencias que colaboren con la lucha que llevan a cabo en estos momentos.

La comuna de Quilpué cuenta con 115 organizaciones de mujeres, en donde estas participan por diferentes motivos a los cuales el equipo seminarista se encargará de identificar sus principales rasgos y funcionalidades.

Esta tarea se ha propuesto con el objetivo de levantar un perfil de las organizaciones de mujeres presentes en la Comuna de Quilpué, que estén activamente colaborando con el organismo municipal encargado de contribuir al desarrollo de la mujer, desde una intervención integral de protección, prevención y promoción, concretamente, desde la Oficina de la Mujer de la Municipalidad de la misma comuna.

Esta investigación posibilitará la exploración de aquellos nuevos liderazgos en espacios donde la mujer históricamente no había podido ser protagonista antes. Poniendo énfasis en su carácter

organizacional y de participación, que contribuyan al desarrollo de una comuna, y sociedad, más igualitaria en derechos y oportunidades.

Reforzar la capacidad de organizarse y hacer un trabajo activo, fortalece la importancia del empoderamiento, el cual es un punto de partida para cambios sociales de más largo alcance. La acción colectiva cobra sentido cuando se tiene una meta común, como la de promover la igualdad de género, no sólo entre las mujeres sino que de toda la sociedad, en el ámbito privado al público e institucional.

Es una manera a través de la cual los cambios a nivel micro pueden ser institucionalizados a un nivel social (Kabeer, 2003).

3.2) Objetivos

- **Objetivo General**

"Identificar las principales características de las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué a modo de configurar un perfil participativo y organizacional".

- **Objetivos Específicos**

1) Identificar las metas y fines de las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué.
2) Caracterizar las organizaciones femeninas de Quilpué desde las categorías de patrones de interacción, tipo de grupo y características de grupo.
3) Determinar los nuevos liderazgos femeninos en los espacios organizacionales de la comuna de Quilpué.
4) Identificar las principales redes utilizadas por las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué.

3.3) Colectivo de Investigación

a) Colectivo

El colectivo de investigación corresponde a las organizaciones femeninas vinculadas a la Oficina de la mujer de la I. Municipalidad de Quilpué.

El criterio de selección de las organizaciones trata de un ***muestreo por saturación***, en donde se decide finalizar la recolección de datos cuando la información se comienza a repetir y no aporta datos nuevos.

Para determinar cómo se abordará la información que se pretende obtener en este Seminario de Título, se utilizarán dos técnicas cualitativas: la descriptiva y la comparativa. La primera consiste en evaluar ciertas características de las organizaciones y su enlace a la institución. Se pretende analizar estos datos en conjunto para descubrir cuáles son las características que están relacionadas entre sí, permitiendo describir una situación, fenómeno, proceso o hecho social en curso, para posteriormente formular en base a esto, hipótesis precisas o interpretativas de las mismas.

La técnica comparativa, posibilita la comparación de las organizaciones a estudiar sintetizando tanto sus diferencias como sus similitudes. Con esta técnica se pretende a través de las divergencias y similitudes obtener conocimientos más precisos con respecto a ciertos fenómenos en las organizaciones, los que pueden devenir de sus dinámicas, orgánicas o estructuras de las que se componen.

Considerando esto, es que el estudio de investigación a realizar incluirá a organizaciones femeninas que estén vinculadas a la Oficina de la mujer de la I. Municipalidad de Quilpué.

b) Criterios de Inclusión

A partir de los siguientes criterios de inclusión se determinará quienes serán parte de la investigación:

- Organizaciones femeninas que estén vinculadas a la Oficina de la mujer de la I. Municipalidad de Quilpué.
- Organizaciones femeninas que estén en funcionando activamente desde el presente año o antes.
- Organizaciones femeninas que residen en el sector urbano de la comuna de Quilpué.

3.4) Técnicas

El proceso de levantamiento de información seleccionado se desarrolla desde un enfoque descriptivo interpretativo, esto a partir de las acciones y percepciones que posee el colectivo de investigación, en donde se podrá extraer y deducir los comportamientos, las dinámicas e interacciones bajo las cuales se desenvuelven las colectividades y organizaciones.

En virtud de lo anterior es que el proceso de investigación se efectúa considerando como instrumento de recolección de información la **entrevista semiestructurada.**

En esta técnica el entrevistador dispone de un «guion», que recoge los temas que debe tratar a lo largo de las entrevistas. Sin embargo, el orden en que se abordan los diversos temas y el modo de formular las preguntas se dejan a la libre elección y valoración del entrevistador en el ámbito de un determinado tema; este puede plantear la conversación como desee, efectuar las preguntas que crea oportunas y hacerlo en los términos que estime conveniente, explicar su significado, pedir al entrevistado aclaraciones cuando no entiende algún punto y que profundice en algún extremo cuando le parezca necesario y establecer un estilo propio y personal de conversación.

Para abarcar distintos puntos de vista se decidió realizar dos tipos de entrevistas semiestructuradas, una destinada a dos personas; una socia de la directiva y otra socia que no pertenece a la directiva, y otra destinada al grupo en su conjunto.

3.5) Plan de análisis para configurar el perfil de participación y organización del colectivo de investigación

En un estudio cualitativo, el análisis de los datos no está determinado completamente desde el principio, sino que es *esbozado* o *prefigurado,* iniciándose con un plan general que a través de su desarrollo sufre modificaciones según los resultados y sucesos ocurridos en el proceso de investigación. Dicho plan de análisis se comprende a través de la definición de categorías conceptuales, determinando una *serie de códigos asociados a fragmentos que comparten una misma idea,* permitiendo una operación de la información respecto a palabras claves (Dey, 1993, citado en Melo, N., 2010).

A continuación se presenta una tabla que actúa como orientadora del análisis de datos, en donde se utilizan categorías y subcategorías, derivadas de los objetivos generales y específicos respectivamente, que permiten rescatar los principales elementos conceptuales que constituirán las bases para esta investigación. La información proporcionada por la presenta tabla se transforma en el pilar de las temáticas a abordar durante el proceso de entrevistas a las mujeres que participan en organizaciones femeninas y que serán analizadas con posterioridad.

Categorías	Subcategorías	Elementos Conceptuales
Perfil participativo y organizacional de las organizaciones femeninas	Metas y fines de las organizaciones femeninas.	Necesidades Motivaciones Problemáticas
	Características organizacionales	Patrones de Interacción Tipologías de Organizaciones Características del grupo social
	Nuevos liderazgos	Liderazgo

	femeninos en los espacios organizacionales de Quilpué.	Valores sociales y culturales Emprendimiento
	Principales redes utilizadas por las organizaciones femeninas.	Recursos Redes – Gestión

3.6) Criterios de Rigor

Aspectos (valor)	Criterios de rigor	Procedimientos
Verdad	Credibilidad	Triangulación (Referencia teórica, opinión entrevistados, observación equipo seminarista)
Aplicabilidad	Transferibilidad	Muestreo teórico
Consistencia	Dependencia	Pistas de revisión Investigadores externos o juicio de expertos
Neutralidad	Confirmabilidad	Triangulación (Institución; profesora guía; equipo seminarista)

CAPÍTULO 4
ANÁLISIS DE LA INVESTIGACIÓN

Presentación

A continuación se presenta un análisis de la información desprendida de las entrevistas semiestructuradas realizadas en miras a conformar un perfil participativo y organizacional de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué.

Dichas entrevistas fueron aplicadas entre los meses de Agosto y Octubre del presente año, en el contexto de los talleres impartidos por la Oficina de la Mujer de la I. Municipalidad de Quilpué. La Oficina abarca 115 agrupaciones realizando dos talleres al mes ente Marzo y Diciembre. La selección de las agrupaciones a entrevistar fue de manera aleatoria en conjunto con el personal de la Oficina, realizándose las entrevistas al comenzar o al finalizar alguna jornada.

El instrumento construido se utilizó bajo dos modalidades. Primero se creó una entrevista para aplicarse a dos personas simultáneamente, una persona miembro de la directiva y una socia base. Bajo el criterio de saturación de información se decidió en conjunto con la profesora Guía realizar 9 entrevistas en esta modalidad.

La segunda modalidad consistió en aplicar un instrumento muy similar al anterior pero con correcciones, por lo que se eliminaron preguntas que se consideraron menos importantes. Este segundo instrumento se aplicó de manera grupal antes de finalizar la jornada del taller a 9 agrupaciones también bajo el criterio de saturación de información.

El presente análisis se estructura en torno a los objetivos específicos delineados en el capítulo anterior, utilizando para su desarrollo la teoría desprendida de los Ejes Conceptuales *Mujer y Participación, Mujer y Organización* e *Intersectorialidad* y la información emanada desde las 18 entrevistas realizadas.

4.1) Metas y Fines de las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué

El presente análisis se obtiene a través de entrevistas semiestructuradas realizadas a mujeres integrantes de organizaciones femeninas ligadas a la Oficina de la Mujer de la I. Municipalidad de Quilpué, desarrolladas en el contexto en que estas se encuentran participando de talleres impartidos por la misma.

Para una mejor comprensión del análisis se partirá desde la base de que toda organización nace a partir de la necesidad de resolver una problemática en común, y que para ello se requiere de la coordinación, disposición y ordenamiento de recursos (humanos, financieros, físicos entre otros) y actividades que persigan un propósito específico.

Aquellos propósitos y logros que buscan las organizaciones, son las metas y fines que en este análisis se desea abordar de manera exhaustiva. Para esto, las autoras han seleccionado tres elementos de los cuales pretenden desprender el análisis de este primer objetivo específico. Estos elementos son los que dan continuidad y origen a que una organización pueda alcanzar los propósitos específicos propuestos.

El primer vértice que se desprende, es el de la problemática. Donde se encuentran las motivaciones y necesidades que convocan a una agrupación a organizarse. Dicha problemática debe ser una realidad consciente entre todos los integrantes de una organización, pues es en definitiva la razón por la cual se reúnen en conjunto para luego alcanzar fines relacionados con la sociedad.

El segundo vértice es aquel referido a los recursos con los que la organización desea y/o puede trabajar para alcanzar sus metas. Estos recursos pueden ser clasificados en humanos, materiales, financieros e intangibles. La movilización de los recursos tanto humanos como materiales, son esenciales para que exista un crecimiento y desarrollo prospero en la organización.

Luego de revisar estos elementos, el último vértice a analizar es la clasificación de los fines. Los fines son la misión por la que nace una organización. Es inherente a su naturaleza, y constituye un fin

permanente. Los fines de una organización pueden ser recreacionales, lucrativos, terapéutico, entre otros.

A continuación, se dará a conocer el análisis de las metas y fines abordando los tres vértices integrados, a partir de los relatos de experiencias que las participantes de distintas organizaciones de mujeres de la comuna de Quilpué aportaron en esta investigación.

4.1.1) Problemáticas

Toda organización se centra en el seno de una problemática y en los esfuerzos para resolverla. Sea cual sea su naturaleza, en ella se pueden encontrar en ella dos componentes intrínsecos para su comprensión. El primero de ellos está referido a las necesidades, a las carencias que sufre una organización unida por el deseo de satisfacerlas. El segundo componente se basa en las motivaciones, orientadas a encontrar las razones por las cuales las personas de una organización se comportan de una manera determinada para conseguir dichos fines en común.

Necesidades y motivaciones, están estrechamente relacionadas, ambas reflejan las condiciones en que se da origen a una organización y a los distintos factores que inciden sobre y dentro de ellas.

En el marco de esta investigación, las autoras pudieron realizar un total de 18 entrevistas entre las cuales, nueve fueron realizadas de manera simultánea a una integrante de la directiva de la organización femenina, y a una integrante miembro de la organización, y otras nueve entrevistas más de forma grupal y abierta a otras agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué.

Dentro de las necesidades organizacionales se pueden encontrar distintos motores de acción o factores que inciden en la participación de las mujeres como agrupación.

a) Problemáticas según rol histórico de la mujer

Análisis de la Investigación

Históricamente, el rol femenino de la mujer se ha relacionado con el del hogar: la formación de la familia, la crianza de los hijos/as y el trabajo doméstico. Sin embargo, socialmente y desde el punto de vista productivo estas actividades han sido desvalorizadas, en gran parte debido a que como éstas no son remuneradas no son consideradas como “trabajos” en sí, a menos que se hagan fuera del hogar. Su relación con el hombre también ha sido de subordinación. Antiguamente, las contradicciones y desigualdades en la relación de hombres y mujeres se atribuían a una debilidad natural de lo femenino, cuando en realidad ha sido producto de condiciones socio-económicas. Durante siglos la mujer quedo encerrada a tareas preferentemente hogareñas que acabaron el ejercicio de sus facultades creadoras. El hombre, responsable del hogar, impuso así una opresión de la mujer: de trabajo y de sexo.

Durante siglos el rol de la mujer quedo limitado al hogar y la crianza de los hijos, no tenían acceso a la misma educación que los hombres, ni los mismos derechos políticos, económicos o sociales. El trabajo femenino era un sistema familiar donde existía una dependencia y separación de funciones por sexo, donde la mujer no compartía status ni autoridad, quedando reducida al rol reproductivo de la sociedad. La familia, espacio cotidiano y fundamental en las construcciones de las relaciones sociales, es uno de los agentes de socialización más importantes; en este espacio juegan y reproducen los modelos de género. Actualmente, con el paso de la modernidad y la lucha de las mujeres por reivindicar sus derechos, se puede ver que la situación ha cambiado exitosamente. La educación, la participación social y el emprendimiento han sido procesos claves para romper con los patrones sociales tradicionales. Existen avances en materia de derechos de las mujeres, y existen políticas públicas y programas sociales que apoyan el emprendimiento y liderazgo femenino. La incorporación masiva de la mujer laboral y su presencia en los diferentes espacios políticos, sociales y culturales ha cambiado las expectativas personales de las mujeres.

Estos cambios se pueden observar en actitudes y expresiones culturales que manifiestan algunas mujeres cuando se refieren a este nuevo escenario. Las agrupaciones femeninas estudiadas en esta investigación, señalaban cómo la visión de la mujer ha ido

evolucionando gradualmente a través del tiempo, haciendo especial énfasis en los avances en materia de igualdad de género y la disminución del machismo. Algunos testimonios femeninos señalan que ahora la mujer ***[…] "Es más liberal, o sea, tiene voz. La mujer está como revelándose, ya no es la mujer sometida que está todo el día en la casa. Antiguamente la mujer no podía hablar porque el único que hablaba era el hombre; él daba las órdenes y la mujer lavaba, planchaba, cocinaba, paría. Ahora no, ahora el hombre ayuda a criar a los hijos, el hombre muda, cocina, hace aseo, va a la feria.*** Y que los roles "***Se han ido dando vueltas, porque el machismo ha ido disminuyendo" […] la mujer es igual de capaz que el hombre, y a veces es mucho mejor que el hombre, para acercarse a la gente, es más responsable, organizada [...]*** (Entrevista Individual Nº4).

"El factor educacional favorece las condiciones para mejorar la calidad de vida de las mujeres"

Uno de los factores en común que las entrevistadas compartían como respuesta ante el éxito de la liberación femenina es la educación. La educación influye en la participación económica de la mujer y en su poder adquisitivo, a mayor conocimiento, se obtendrá mayores y mejores oportunidades. La realización de talleres femeninos de manualidades en Quilpué funcionan como capacitaciones que dan nuevos conocimientos, con los cuales se pretende conseguir una nueva herramienta laboral que potencie las capacidades y posibilidades de subsistencia económica, además de brindar un nuevo espacio que anime o mejore la autorrealización personal, afectiva y recreacional de sus participantes. Así, en algunas entrevistas se afirmaba que la mujer gracias a la educación ***"vive con menos miedo […] y tiene mejores oportunidades, ahora puede desenvolverse sola y no tener miedo a sobrevivir o aguantar cualquier cosa por miedo a no tener medios económicos con los cuales sobrevivir"*** (Entrevista Individual Nº5).

La educación, es un medio por el cual la mujer puede hacer su propio camino. Además de aportar nuevos aprendizajes y habilidades, otorga una sensación de seguridad frente a las contingencias económicas. Que la mujer pueda desenvolverse sola, implica una

independencia frente al hombre, situación que muchas veces obliga a que las mujeres que no posean estas herramientas permanezcan en relaciones afectivas violentas por el mero hecho de que su pareja o cónyuge "las mantiene*": "**[…] el proveedor era el único que tenía derecho a pataletas y la mujer era la empleada, la sumisa que tenía que estar dispuesta a todo"** (Entrevista Grupal Nº17).

b) <u>Problemáticas ligadas a las necesidades socioemocionales de la mujer</u>

En materia de *necesidades* existe una fuerte tendencia en las mujeres a organizarse frente a problemáticas de carácter socioemocional. Debido a que gran parte de las entrevistadas son dueñas de casas, sienten una fuerte necesidad de socializar con mujeres que viven las mismas realidades que ellas, necesitan de un "***espacio que nos sirva para compartir y relajarnos, estar tranquilas, desconectarnos de las demandas de los niños y del marido, conocer gente, y hablar cosas que uno no puede hablar en su casa*** (Entrevista grupal Centro Madres Independiente)". La posibilidad de poder plantear sus problemas, experiencias de vida, esfuerzos y gratitudes refuerza un lazo de amistad y compañerismo entre los grupos de mujeres, algunas lo han expresado como una terapia y lo ejemplifican contando que ***"[...] algunas se han jubilado por discapacidad (depresión)*** pero que con la organización (taller) ***[…] vamos aprendiendo experiencias de nosotras mismas, nos tiramos pa arriba, nos apañamos en grupo"*** (Entrevista Grupal N°11).

Otras, comentan que "***funciona como un grupo contenedor"*** en especial porque las compañeras de grupo parecen ser imparciales, en cambio ***"[…] en la casa siempre toman partido por una cosa u otra, aquí en cambio, solo te escuchan, no te juzgan***". Además, el intercambio de experiencias permite tener una visión más amplia y comprensiva de un asunto, hay veces en que ***"[...] te ahogas en un vaso de agua y hay personas que tienen problemas muchos más graves que el tuyo"***.
La confidencia existente entre las mujeres, sirve como estrategia para

reducir las tensiones y ansiedades que viven diariamente. Además, promueve la reflexión personal acerca de la incidencia que tienen estas experiencias sobre sus relaciones y su bienestar personal.

"La participación promueve la ampliación de la red social"

La participación activa de las mujeres permite una ampliación de su red social, el compartir experiencias favorece el manejo de situaciones estresantes y ayuda a fomentar el sentimiento de autocontrol y la búsqueda del propio bienestar físico y emocional. El intercambio de experiencias, proporciona una orientación para poder afrontar situaciones estresantes con una visión más constructiva respecto a su propia vivencia personal.

En este espacio de encuentro y trabajo, el valor terapéutico lo construyen las propias participantes, esta cohesión grupal muchas veces potencia la rapidez con que las mujeres van adquiriendo los aprendizajes, debido a que existen mayores ánimos de confianza y solidaridad.

c) Problemáticas ligadas a la autonomía económica de la mujer

Otra necesidad importante de conquistar es la económica. La participación de los talleres impartidos por la I. Municipalidad de Quilpué tienen como objetivo el aumentar las posibilidades de incorporación al mundo de trabajo remunerado a partir del desarrollo de sus competencias laborales. Entre los talleres visitados se encuentran los de manualidades, cocina, crochet, baile entretenido, soft, masaje terapia, entre otros. Los conocimientos que el taller entrega a las mujeres que participan en él, les brinda una oportunidad de aprender un oficio que les remunere económicamente, estimulando la autorrealización propia y autonomía económica de la mujer. Algunos grupos de mujeres destacaban que ***"[…] lo que uno aprende sirve para que uno vaya también formando su microempresa, por ejemplo si la persona no sabía tejer y ahora ya está tejiendo,***

haciendo bufandas, cuellos, lo van haciendo y empiezan a vender, y se pueden generar ingresos extras, eso es súper gratificante para uno." Otras coinciden en que esta iniciativa está ***"[...] orientada para que la mujer salga a ganarse unos pesos, ayudar y cooperar en el hogar."***

La posibilidad de generar ingresos propios y desde sus propias manos, ha contribuido no solo a aportar económicamente en sus hogares, sino que también a satisfacer necesidades de autorrealización, favoreciendo directamente al bienestar de su autoestima. La Presidenta del Centro de Madres Las Obreras señalaba que en su experiencia como dirigente no había sido fácil, declaran que ***"[…] al principio igual me costó harto, pero ahora ya me acostumbre, ya tome más las riendas, o era presidenta si o si o esto se paraba. Pensé que el poncho me iba aquedar grande pero no es así, estoy aprendiendo harto también, conociendo harta gente, lugares que nunca había conocido en mi vida, como la Intendencia".*** El ser parte de la directiva de una organización implica conocer y gestionar procesos burocráticos que no son del conocimiento común de las personas, esto puede deberse a la falta de educación cívica en la sociedad o simple desinterés general. La postulación a proyectos sociales desde una organización significa apegarse a los requisitos que las leyes municipales exigen, y estos no siempre son acompañados o asesorados por un agente municipal. Por lo que la tarea de las dirigentes se torna más complejo.

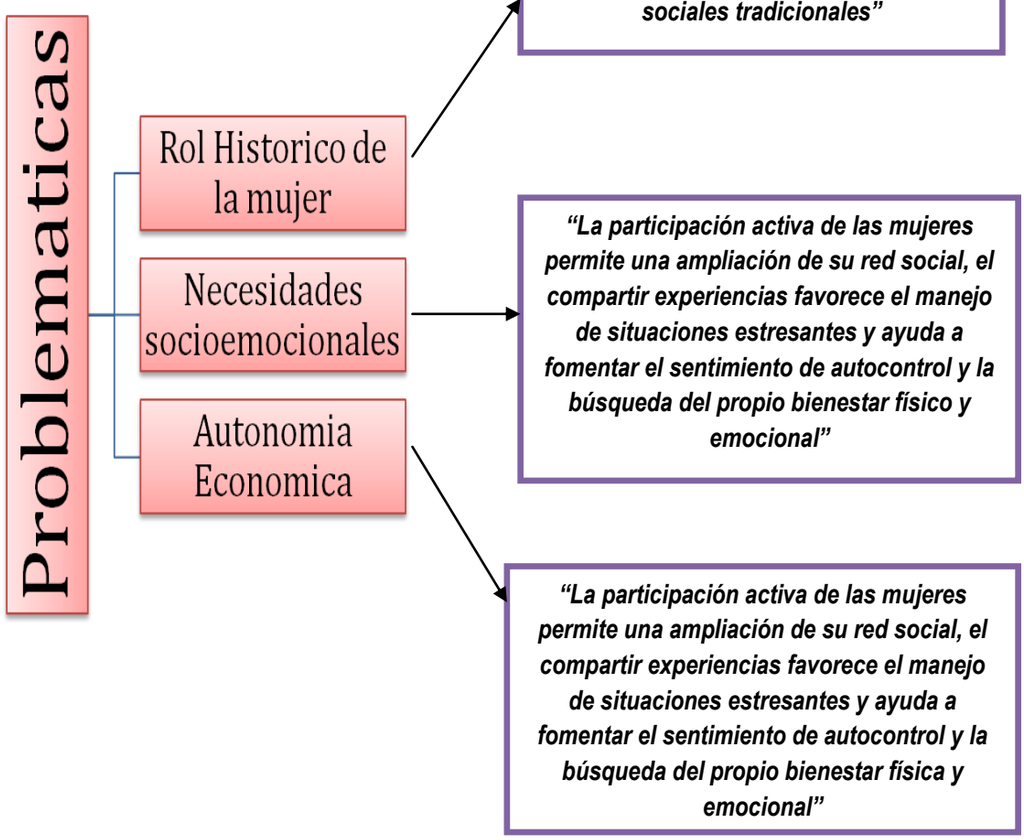
d) Motivaciones ligadas a la reconstrucción de la identidad comunitaria

Una de los grandes motores que impulsaron a las agrupaciones femeninas a organizarse, fue la de crear un sentimiento de identidad entre ellas mismas en el barrio. Los talleres, los cuales se realizan de forma sectorial o barrial, permiten que exista una especie de alianza matriarcal, las integrantes aprovechan esta instancia para ***"[...] conocerse, con la gente que uno convive al día a día. Eso hace que exista cierta unión entre nosotras, como mujeres, como vecinas***

(Entrevista Grupal Centro Madres Independiente). La relevancia de crear esta confianza se pone en evidencia cuando se trata de realizarse favores mutuos, en especial en aquellos que involucran a los familiares de las mujeres compañeras de grupo. En el caso del Centro de Madres Las Obreras, el más antiguo de Quilpué, las integrantes comentaban que se trataba de ***"un ambiente familiar, acá viene una niña que integra el centro de madres, vende pan y es sobrina, y así pasa. Por ser a ella se le han visto crecer los nietos, yo cuando ingrese el nieto de ella era chiquitito ahora está grande, crecen en el ambiente y uno se encariña con ellos […]".*** El mantener buenas relaciones entre ellas también implica un tema de seguridad, ***"[…] conocer a las vecinas del barrio que son finalmente las que uno ve todos los días y nos cuidamos la casa mutuamente"*** (Entrevista N°11).

Esta relación de comunidad se reafirma con el efecto intergeneracional que la integración barrio-familia va dando en la organización. En los Centros de madres más antiguos, como el de Las Obreras y el Independiente que funcionan hace más de cuarenta años, la participación sigue vigente hasta en más de tres generaciones continuas: ***"[...] nos conocemos de hace tantos años que ya se ha formado una amistad muy linda, además que ha sido algo que se va heredando, nosotras nos conocimos porque nuestras mamas se conocían y desde siempre fuimos vecinas. Nuestras mamas y para algunas, sus abuelas, hace más de 40 años ya participaban en el Centro haciendo los mismos talleres que ahora nosotras estamos haciendo"*** (Centro Madres Independiente).

RESUMEN
Sección 4.1.1



4.1.2) Recursos

Los recursos de las organizaciones son todos aquellos elementos que están bajo el control de una organización, y que potencialmente pueden contribuir al logro de sus objetivos. Estos recursos pueden ser clasificados en humanos, materiales, financieros e intangibles. La movilización de los recursos tanto humanos como materiales, son esenciales para que exista un crecimiento y desarrollo prospero en la organización.

a) Recursos humanos

Los recursos humanos, se reflejan en el trabajo y conocimiento que aporta el conjunto de personas de la organización. De las 27 organizaciones femeninas entrevistadas, todas llevaban más de un año en funcionamiento y con más de un taller finalizado. Lo que implica en primer lugar, que las organizaciones de mujeres en Quilpué se mantienen realizando actividades continuas, y que estas no se disuelven cuando los talleres se acaban. En varias entrevistas se pudo constatar que aunque los talleres hubiesen finalizado o se veían interrumpidos, las mujeres se mantenían reuniendo y desarrollaban por su cuenta, clases o ayudas independientes al resto del grupo: ***"[...] nosotras nos empezamos a organizar porque una de nosotras nos invitó a su casa a enseñarnos crochet, una de las niñas que iba, empezó a vender todas las cosas que aprendió aquí y a fin de año le compro una bicicleta a su hijita (…) El día que no viene la profesora, nos juntamos igual, nos apoyamos y ponemos al día a quienes se han ido quedando atrás con las técnicas. Hacemos crochet, tejidos, lanigrafia, de marcos, participamos en todas las actividades que hacen la Oficina de la mujer, aunque no todas exponemos, otras nos ayudan a montar el stand para vender, porque esto se traduce en un aporte para la casa, en dinero, nos compran y es un gustito ganar algo de lo que ha salido de tus propias manos.*** (Entrevista Grupal N°10).

No obstante, las entrevistas arrojaron que las organizaciones actúan como sistemas cerrados, donde el flujo de información es más bien escaso o que se mantiene casi exclusivamente por la monitora municipal a cargo del taller. También, se observa un bajo interés y participación de las integrantes en cursos de capacitación que podrían incrementar sus competencias de liderazgo y emprendimiento.

b) Recursos materiales

Los recursos materiales se presentan como aquellos bienes tangibles que la organización puede utilizar para alcanzar sus fines. Entre ellos, se pueden mencionar maquinarias, inmuebles, insumos, productos terminados, elementos de oficina, instrumentos, herramientas, vehículos, etc.

Si bien la mayoría de las organizaciones femeninas tenía un lugar físico donde reunirse, aquellas que no lo tenían debían depender de los espacios que la Municipalidad de la comuna les dispusiese en el momento, generalmente a realizarse en las dependencias de la Oficina de la Mujer o en el Liceo A-39 Gronemeyer. En más de alguna ocasión las entrevistas a realizarse debieron ser postergadas debido a que la organización no pudo reunirse por falta de espacio físico disponible (Fechas a completar). Contar con los recursos materiales adecuados es un elemento clave en la gestión de las organizaciones, la falta de estos podría representar un elevado costo de oportunidad a futuro para quienes participan en ellas. Cabe señalar también que generalmente los talleres se realizan cada 15 días, por lo que cualquier cambio de horario significa para la mujer un cambio total en sus itinerarios cotidianos, y podrían acabar con la posibilidad de no poder presentarse al taller el día que fuese reajustado.

Otro aspecto a considerar, es que varias organizaciones realizaban sus talleres en las Juntas Vecinales a las que pertenecían, o en capillas de Iglesias cercanas a sus hogares (no necesariamente debían ser creyentes de ellas). Algunos ejemplos de estos casos se presentaron en Centro Damas Las Vertientes (Sede Vecinal de la Población Los Aromos), Iglesia San Juan de Dios (Taller de cocina),

Capilla Sagrado Corazón de Jesús (Taller de Baile entretenido), entre otros.

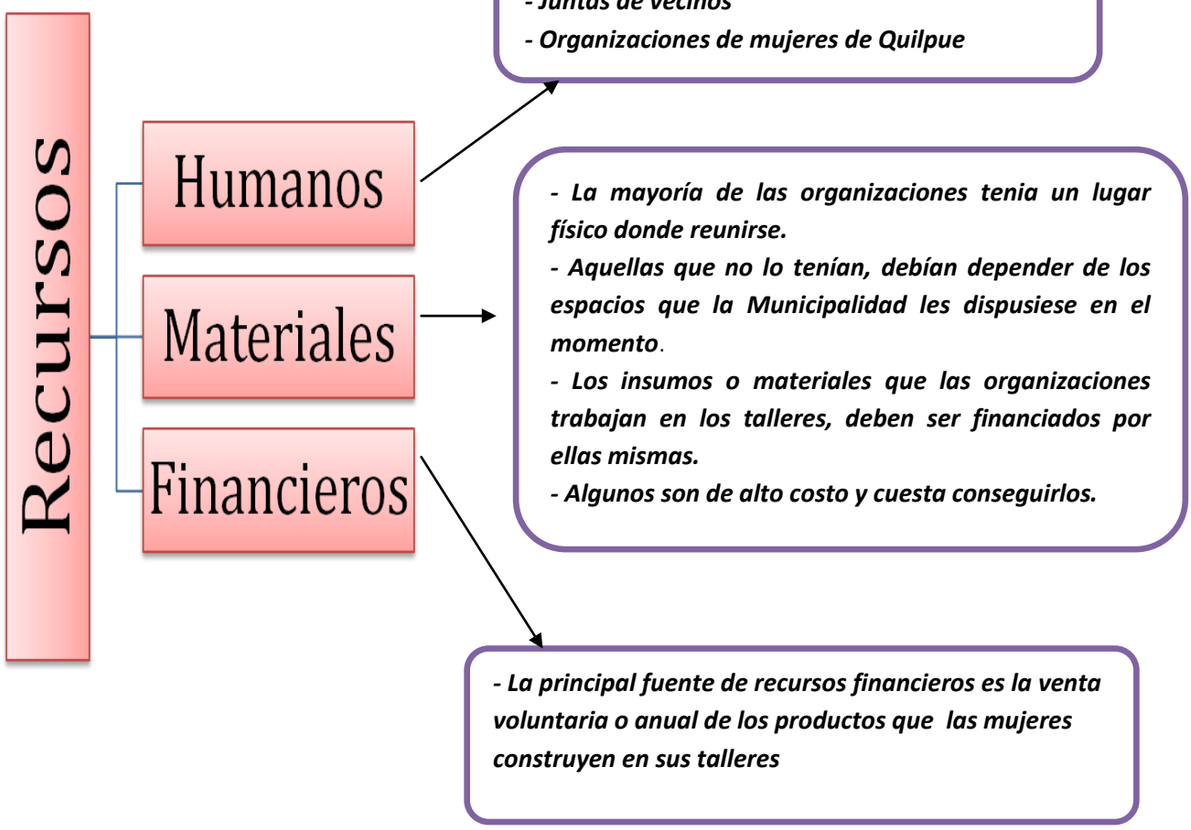
El compartir el uso del espacio no fue igual para todas las organizaciones, en el caso de la Capilla Sagrado Corazón de Jesús quienes señalaban en una entrevista grupal que la Junta de Vecinos del sector era bastante cerrada, y que en algunas ocasiones hasta les escondían la llave del recinto (Ver entrevista grupal N°5).

Respecto a los insumos o materiales que las organizaciones trabajan en los talleres, estos deben ser financiados por ellas mismas. Algunos son de alto costo y cuesta conseguirlos: ***"..Los materiales tenemos que conseguirlos nosotras (…) Y a la mayoría nos cuesta, nos cuesta mucho, por eso tenemos que estar consiguiendo los materiales y compartiéndolos"*** (Entrevista Grupal Centro Creaciones Frutillar). Sin embargo, varias organizaciones coinciden en que existe un gran sentido de compañerismo entre ellas y se las arreglan como sea para que a ninguna le falte nada ***"..Los materiales que aquí tenemos los compartimos entre todas porque son caros, pero rendidores, todas compartimos y aportamos lo mismo"*** (Entrevista Grupal Sector Villa Olímpica).

c) Recursos financieros

En cuanto a recursos financieros, es decir, al efectivo y conjunto de archivos financieros con algún grado de liquidez, las organizaciones femeninas tiene como principal fuente de recursos financieros a la venta voluntaria o anual de los productos que construyen en sus talleres: ***"..A fin de año, exponemos y podemos vender lo que hacemos, pucha no sé, que más podemos pedir, uno lo vende y se hace sus Luquitas" (Centro Damas Mundo Nuevo).***

RESUMEN
Sección 4.1.2



4.1.3) Fines

Los fines son la misión por la que nace una organización. Es inherente a su naturaleza, y constituye un fin permanente. Existen numerosas clasificaciones de metas y fines que varían según su autor, para este análisis no se seguirá a un autor en particular, sino que se tomarán aquellas clasificaciones que se ajusten al perfil de las organizaciones entrevistadas.

a) Metas o fines ligadas a la contribución de la sociedad o de producción

A pesar de que la mayoría de las entrevistas arrojaron información que evidenciaba que las organizaciones femeninas de Quilpué se reunían con fines recreativos y terapéuticos, también se pudo constatar que varias organizaciones participaban de los talleres con el propósito lucrativo. El de generar bienes de consumo a un valor accesible por manos de las mismas integrantes que permitan hacer un aporte de ingreso económico a su hogar, familia o personal. Así encontramos que algunas visualizaban los talleres como una posibilidad de construirse un oficio, el ***"hecho de aprender un nuevo rubro, que en el fondo, es orientado para que la mujer salga a ganarse unos pesos y ayudar y cooperar en el hogar"*** les ofrecía también un apoyo de seguridad y autonomía económica. Esta representación de apoyo se evidencia cuando declaran que ***"cuando la mujer empieza a cooperar en el hogar se es sabido que económicamente la situación mejora, cambia [...] y cuando tú tienes una mujer que le pone el hombro en el hogar, el hombre está obligado a ponerle el hombro más todavía"*** (Entrevista Individual N°4).

Se entiende que con autonomía económica, la mujer es capaz de generar ingresos propios para satisfacer las necesidades de subsistencia. El aporte monetario que puedan conseguir depende de la actividad del taller, la facilidad con que puedan vender sus productos, los recursos que cuenta para producirlos, etc. En medida que esta

actividad se va tornando en una fuente de ingreso importante, las expectativas de las mujeres aumentan: ***"Lo que más hay que destacar, que lo que uno aprende sirva para que uno vaya también formando su microempresa, por ejemplo si la persona no sabía tejer y ahora ya está tejiendo, haciendo bufandas, cuellos, lo van haciendo y empiezan a vender, y se pueden generar ingresos extras. Entonces eso es súper gratificante par a uno"*** (Entrevista Individual N°9). Este es un aspecto positivo a destacar considerando que las agrupaciones femeninas entrevistadas tenían predominante el oficio de jefa de hogar y/o trabajo doméstico, en el cual aún existe una subvaloración social que hace que no sea reconocido como trabajo, y que gocen de menor prestigio (Sernam 2010-2020).

La autonomía económica es un factor que protege a las mujeres en el ejercicio de otros derechos y que incide positivamente en la reducción de la pobreza (Bravo, 2009). La incorporación de las mujeres a la producción y al mercado laboral independiente rompe, además, la tradicional reclusión en el espacio doméstico y les permite aportar al desarrollo nacional, a la mantención de sí mismas, de sus hogares y familias. Disminuye la presión social y familiar que viven también los hombres de ser proveedores exclusivos.

b) Metas y fines orientadas a la construcción de identidad comunitaria

Esta referido a los propósitos que apuntan a generar y distribuir poder dentro de la sociedad. En este caso, se pudo observar a varias organizaciones femeninas que mantenían estrecha relación con las juntas de vecinos del barrio que pertenecían, y a instituciones que confluyen con sus intereses tales como Iglesias o Sindicatos. En conjunto, suponen la búsqueda de metas que consideran valiosas. El Centro de Damas de la Cámara de Comercio de Quilpué, por ejemplo, realiza actividades que apuntan a un bien social más colectivo y que no beneficia directamente a sus integrantes: ***"cuidamos a los niños con problemas neurológicos, en un centro llamado "Semillas del campo", es una parcela que trabaja con niños con problemas***

neurológicos a través de la hipoterapia. También cooperamos con los niños con cáncer, ya sea con cenas o bingos. Casi siempre son dos al año" (Entrevista grupal N°1)***.*** Otra agrupación que realiza actividades sociales similares es el Centro de Damas Capilla Sagrado Corazón de Jesús quienes además de participar en un comedor diario semanal, que lleva en funcionamiento más de 40 años, y asiste a familias completas, también ayudan a ***"un grupo de adultos mayores, los cuidamos, los sacamos de su casa hacemos reuniones, les damos once, vemos que no queden en la calle y están solos"*** (Entrevista grupal N°18).

Otras, se organizan en correlación con la junta de vecinos de su barrio. El Centro de Damas Las Vertientes comparte el espacio físico junto a la Junta de Vecinos Las Vertientes, y juntos están postulando al Comité de Propietarios para ganarse inmobiliario para la sede. El trabajo continuo y coordinado evidencia que existe una necesidad de recuperar el sentido de barrio, una identidad comunitaria que rescatar en conjunto que no desean perder.

c) Metas y fines con propósitos recreacionales

Esta categoría es la única que estuvo presente en todas las entrevistas realizadas, no hubo ni una sola organización que no considerase el fin recreacional dentro de sus propósitos participativos. Según la jerarquía de necesidades humanas de A. Maslow, los propósitos recreacionales buscan satisfacer las demandas sociales de las personas, tales como las relaciones afectivas (amistad), participación (inclusión grupal) y aceptación social. Muchas mujeres coincidían en que el taller les entregaba un valor de compañerismo y apoyo mutuo fundamental que las hacia salir de sus rutinas cotidianas con alegría y alta disposición, […] "***el compañerismo, porque siempre se está ayudando una a la otra, si tú no tienes esto te lo convido, o si yo se algo te lo invito a conocer, te enseño […] nosotras nos respetamos mucho como es cada persona, siempre con el ánimo de subir el ánimo a la persona que viene apesadumbrada, siempre está en nosotras venir acá y pasar un rato agradable […] es rico***

que te sirvan una taza de té, que otra la prepara y nos vamos turnando para que todas tengan esa regalía, o sea, más que nada es venir acá y pasar un momento agradable, compartir (Entrevista Grupal Nº12).

Aquellas respuestas muestran que las mujeres se organizan de forma voluntaria no solo para satisfacer un bien personal, sino que colectivo. Las alianzas afectivas que se dan entre ellas, ameritan el buen trato y la comprensión. La unidad de sus miembros se mantiene a través de la empatía y el respeto del otro. Un factor aglutinador del grupo, es que las agrupaciones femeninas tienen rasgos homogéneos entre sí, la mayoría son trabajadoras No dueñas de hogar, es decir, son mujeres que viven en un hogar donde existe un jefe de hogar distinto/a, no obstante, ellas igual generan o necesitan generar ingresos. No es la que hace el mayor aporte económico, sin embargo aporta o tiene la necesidad de aportar económicamente al hogar. A este contexto hay que agregar que las agrupaciones son o barriales (del mismo sector habitacional) o funcionales (se reúnen porque desean aprender una taller en común) por lo que siempre van a tener más de alguna experiencia o interés en común, ya sea por la edad, por la comunidad o por el oficio que quieren realizar. Cualquier similitud de vivencia o interés, facilitara la comunicación entre las integrantes.

d) Metas y fines ligado al trabajo terapéutico

La interacción grupal conlleva naturalmente al intercambio de historias de vida, expectativas y experiencias entre las mujeres que participan en una agrupación. En este espacio florece la discusión y reflexión sobre situaciones y vivencias de las mujeres que al compartirlas, se abren nuevas perspectivas acerca de cómo abordarlas y resolverlas. Varias de las mujeres entrevistadas afirmaron que asistían al taller porque un psiquiatra o psicólogo se los había recomendado: ***[..] "A mí por ejemplo, me mandó el psiquiatra a participar en un grupo de damas, el que esté más cercano, y para mí, este es el más cercano, para compartir con más personas, a modo de terapia"*** y otras que lo hacían de forma voluntaria ***"la idea***

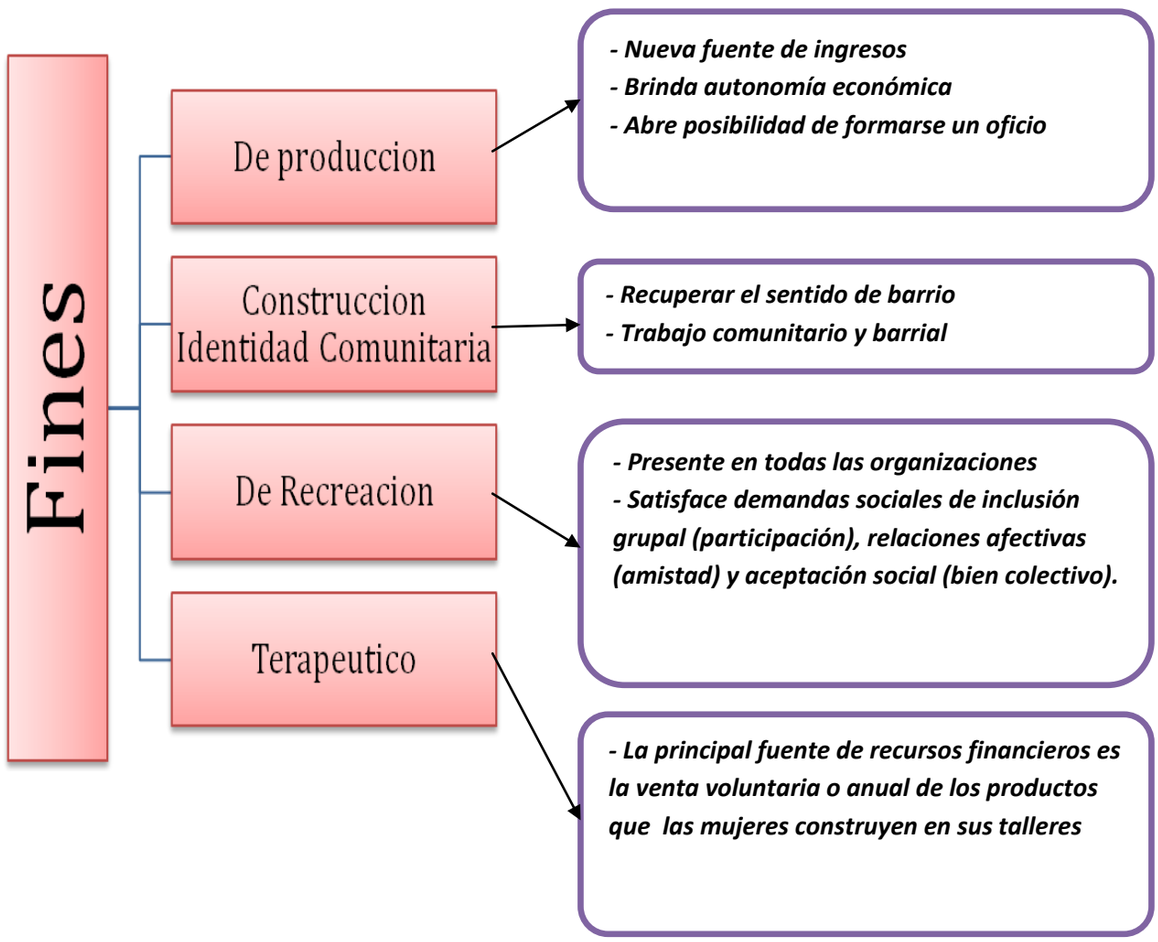
era integrarme a un grupo, donde yo pudiera tener contacto con personas, porque yo estaba muy encerrada en mi casa" (Entrevista Individual N°9).

Las nuevas condiciones en que la mujer se ha insertando gradualmente, como la incorporación al mercado laboral, el aumento de la participación política y social, la especialización académica de educación superior, entre otros indica que las mujeres han podido incorporarse a la vida moderna, sin embargo, sin dejar de ser *tradicional* dentro de la casa (María Ángeles Duran, 2007). Como resultado, la mujer convive con fuertes tensiones y responsabilidades que precisa compartir, ser escuchada sin temor a ser juzgada y a tener un espacio que le sea propio con sus pares.

Esta relación de reciprocidad entre las mujeres hace que exista un apoyo mutuo, donde se establecen vínculos de interés, ayuda y contención emocional. Les proporciona un sentido de pertenencia y una sensación de ser escuchadas y respetadas.

El fin terapéutico se cumple cuando las mujeres tienen la posibilidad de expresar afectos contenidos o evitados (ligados a experiencias traumáticas o de tensión) y el compartirlo en grupo les proporciona un alivio. Bajo esta complicidad, las mujeres se van identificando cuando se dan cuenta que no son las únicas que han experimentado ciertas experiencias y que además, si para otras hubo solución también lo puede haber para ellas. Por lo tanto, se va tejiendo una especie de microred emocional entre ellas que sirve de apoyo y también como referente para enfrentar las situaciones de su vida con mayor seguridad y confianza.

RESUMEN
Sección 4.1.3



4.2) Patrones de interacción, tipos de grupos y características de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué

Una organización es un sistema complejo ya que implica la necesaria coordinación de esfuerzos de diferentes personas, pudiendo tomar múltiples matices en su estructura interna y sistema de comunicaciones. Es por esto que para realizar un perfil de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué, el equipo seminarista ha decidido establecer como guía la información incorporada en el segundo Eje Conceptual de Capitulo 2 de este Seminario de Título, el cual corresponde a *Mujer y Organización Social*, ya que se considera que aporta con temáticas que permiten definir aristas que las estudiantes han considerado como primordiales para tener un panorama de cómo son, y a la vez, cómo es que funcionan, las agrupaciones estudiadas, permitiendo entender las relaciones que se dan entre los miembros de estas, como también así su composición utilizando como base teórica la Teoría de Sistemas.

Para el presente análisis se tomaron en cuenta 3 categorías diferentes, las cuales aportan con distintos puntos de vista en lo que corresponde a características organizacionales; por un lado, la primera categoría hace referencia a los patrones que surgen en las relaciones e interacciones que se dan entre los miembros, considerando las acciones, decisiones y costumbres existentes al momento de coordinarse y de llevar a cabo el funcionamiento de la agrupación.

En una segunda instancia, se analizan 4 diferentes clasificaciones de los tipos de organizaciones que existen, basadas en distintos criterios de clasificación, según autor o punto de vista, lo que permite entender la naturaleza de las agrupaciones entrevistadas. Cabe señalar que en el capítulo anterior sobre *Metas y Fines* también se hace referencia a la segunda clasificación utilizada; *Según tipo de función o meta* (basado en Parsons, 1960).

Y por último, la tercera categoría hace referencia a las características principales del grupo social que compone la agrupación, para lo cual se utilizó como referencia el Instrumento de Trabajo Social con Grupos de Desarrollo (Patricio García, 1988) como eje de las

subcategorías a definir. Esta categoría aporta con la información necesaria para conocer el perfil de las mujeres que componen las agrupaciones, facilitando el entendimiento de sus necesidades y motivaciones como socias de estas organizaciones.

4.2.1) Categoría de patrones de interacción

El desarrollo de una organización social involucra una constante interacción y coordinación de los miembros de esta, lo que por lo general con el tiempo va conformando, ya sea de manera consciente o inconsciente, patrones, costumbres o conductas repetitivas en lo que respecta a las acciones, decisiones y sistema de comunicación que se requieren para el funcionamiento óptimo de una agrupación.

Dichos patrones aportan en la construcción de una estructura interna de la agrupación, ya que permiten ir consolidando el tipo de relación que se da entre los miembros, los cuales están en un continuo proceso de coordinación, por un lado para movilizar voluntades, como también para tomar decisiones y consensos del curso que tomará la agrupación en cuanto a metas, objetivos y actividades en beneficio de los intereses bien sean de la agrupación o de manera personal de los mismos miembros que componen la organización.

A continuación se realizará un análisis de estos patrones de interacción utilizando como referencia teórica a Weber (1947), estableciéndose 6 patrones distintos, los cuales se desarrollaran considerando las características y matices que estos van tomando en el interior de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué.

a) Patrón N°1: “*Las organizaciones involucran relaciones sociales, es decir, los individuos interactúan dentro de una organización*”

Para la gran mayoría de las mujeres que participan en las agrupaciones femeninas ligadas a la Oficina de la Mujer de Quilpué, esta experiencia ha tenido diferentes significados en el ámbito de las relaciones sociales.

Por un lado, participar en los Centros de Madres, de Damas o talleres conlleva la interacción con un grupo de pares, por lo que muchas mujeres, por lo general dueñas de casa, encargadas de las labores hogareñas, familiares, entre otros, dedican un horario semanal o quincenal para compartir con otras mujeres en similares condiciones

de vida, compartiendo sus experiencias y generando lazos fraternales, lo que ha promovido que encuentren una forma de acompañarse emocionalmente debido a los consejos y apoyos mutuos que se generan al interior de los grupos ***"[…] aquí estamos entre mujeres, a veces también, nos confiamos algunos problemitas y unas a otras podemos ayudarnos y darnos un empujoncito […] la complicidad es importante entre nosotras, porque tenemos muchas experiencias para compartir y hay empatía, eso nos ayuda y mucho"*** (Entrevista Individual N°1).

Esta interacción constante, con el pasar del tiempo, genera que se formen lazos cada vez más sólidos, pudiendo conocerse de una manera más y más profunda, permitiendo en muchas ocasiones lograr formar grandes amistades entre las socias de las agrupaciones "***[…] Ahí estamos para escuchar, para dar consejos, ayudarnos mutuamente. Es que en realidad que el grupo, la Junta de Vecinos es igual, con todos los vecinos somos como una familia, porque le pasa algo a un vecino y aquí estamos todos, nosotros somos nacidas acá, nuestros papás, entonces nosotras nos conocimos de chiquititas"*** (Entrevista Grupal N°14).

Mientras que por otro lado, las reuniones realizadas conllevan un espacio de recreación y esparcimiento, en donde aprenden y crean cosas nuevas, desarrollándose un espacio confortable en el que se generan bromas y risas constantemente, provocándose generalmente, un espacio grato y cordial de interacción con el resto, que sirve para sacar de la constante rutina a muchas mujeres que no cuentan con otra instancia de asociación como esta; ***"el espacio es bueno y hay que aprovecharlo, yo ya soy una mujer mayor, que ya cumplió con muchas etapas en su vida y ahora quiero estar tranquila divertirme, compartir y vivir lo que queda de vida con la mejor compañía y la mejor cara"*** (Entrevista Individual N°2), evidenciando el valor personal que implica el hecho de participar en estas organizaciones, agregando que ***"[…] se comparte de una forma tan linda, y te dan ganas de levantarte, venir hasta aquí, sea donde sea que tú vivas, porque te mantiene viva y fresca".***

b) Patrón N°2: "*Una organización posee fronteras cerradas o limitadas de modo que la organización incluye o excluye a las personas*"

En lo que respecta a la inclusión de socias, las agrupaciones femeninas entrevistadas en su mayoría poseen una convocatoria abierta a la comunidad, pero generalmente, el número de integrantes se mantiene con el pasar de los años, ya que muchas veces, y en especial las agrupaciones con más años de funcionamiento, presentan un carácter territorial y local, en donde se da que un grupo de amigas de barrio se comienza a organizar y forma la agrupación; "***la gente de acá lleva muchos años participando, hay personas que llevan 30 años participando"*** (Entrevista Grupal N°13), trascendiendo su participación en varias ocasiones a otras generaciones, como hijas o nietas, lo que va generando que, sin tener la intención, se formen fronteras cerradas dentro de las agrupaciones; "***[…] Nuestras mamás y para algunas, sus abuelas, hace más de 40 años ya participaban en el Centro haciendo los mismos talleres que ahora nosotras estamos haciendo"*** (Entrevista Grupal N° 15).

Pero por otro lado, la Oficina de la Mujer recibe a mujeres que acudan a esta para solicitar participar en talleres mediante demanda espontánea, recomendándoles la participación en el taller que quede más cerca de su lugar de residencia, por lo que varias organizaciones han recibido a socias de esta manera, presentado un carácter, en este sentido, de frontera abierta.

En cuanto a la exclusión de integrantes, en distintas ocasiones existen mecanismos de regulación del mantenimiento de la agrupación, puesto que algunas organizaciones han visto amenazado su buen funcionamiento debido a la conducta de algún(os) miembro(s) que generan problemas o altercados al interior de las organizaciones, viéndose en la posición de expulsión de dichos integrantes. Un ejemplo de esto es la narración de la Presidenta del Centro de Madres Las Araucarias, quien cuenta que existía una "dictadura" de la fundadora de ese Centro ***"[…] creía que era como la dueña. Lamentablemente, ella misma me invitó a participar, y una vez aquí me di cuenta de lo que pasaba y me eligieron presidenta […] Yo respeto lo que se decide la asamblea. Y para que ella vuelva, tiene que mandar una***

carta para ver si las chiquillas la aceptarían de nuevo" (Entrevista Individual N°7).

c) Patrón N°3: "*Dentro de una organización, existen patrones de orden e interacción que no surgen al azar, ya que se construye una estructura de las relaciones"*

Muchas de las organizaciones entrevistadas establecen estructuras de relaciones en base a acciones que surgen de manera consensuada y validada por todas las socias, esto es desarrollado para satisfacer diferentes necesidades, por un lado sirve para mejorar la interacción y el funcionamiento de su agrupación mediante el orden, como por otro aportan en satisfacer necesidades e intereses que radican de manera personal en las socias.

Un ejemplo de lo anterior es un sistema ejercido por varias agrupaciones el cual consiste en designar a "semaneras" que están encargadas de preparar comida y bebestibles para consumir al finalizar los talleres o reuniones ***"[…] siempre está en nosotras venir acá y pasar un rato agradable, servir la once, nosotras nombramos "semaneras", entonces es rico que te sirvan una taza de té, que otra la prepara y nos vamos turnando para que todas tengan esa regalía, o sea, más que nada es venir acá y pasar un momento agradable, compartir"*** (Entrevista Grupal N°12), generándose toda una estructura relacional en cuanto a quién le corresponde ser semanera y como es realizado este rol, pero a la vez, la designación de una semanera tiene significados emocionales, ligados a necesidades personales de las socias.

Por otro lado, existen agrupaciones que surgieron a raíz de talleres, pudiendo ser el taller impartido por la Oficina de la Mujer u otra institución como CEMA, o talleres organizados de manera autónoma por las mismas integrantes, en donde la socia que conoce alguna técnica la enseña al grupo, definiéndose grupalmente día, hora y lugar semanal o quincenal para desarrollar esto durante un período prolongado de tiempo; **"*[…] nosotras nos empezamos a organizar porque una de nosotras nos invitó a su casa a enseñarnos crochet***

(Entrevista Grupal N° 10). Cabe señalar que la cita anterior corresponde al actual Centro de Madres El Crecer.

d) Patrón N°4: "*Generalmente existe una jerarquía de autoridad y una división del trabajo a realizar"*

Las agrupaciones entrevistadas que cuentan con personalidad jurídica deben desarrollar su estructura conforme lo estipule la ley según el carácter de la organización, por lo que se les exige contar con una directiva claramente establecida. En cuanto a las agrupaciones entrevistadas sin personalidad jurídica se observa que también cuentan con una persona representante, que en la mayoría de los casos era definida como *Presidenta*.

Según lo observado en la realización de las entrevistas, las estudiantes seminaristas han corroborado que la directiva establecida oficialmente por la agrupación, es decir, la autoridad legal, coincide con la autoridad legítima, puesto que por lo general han sido las personas que han demostrado más dominio de la situación al realizar las entrevistas grupales, siendo en muchas ocasiones la persona que más hablaba, que usaba un tono más fuerte de voz y que mejor expresaba sus ideas. Algunas social reconocen la autoridad de sus representantes ***"[…]ella todas las decisiones que toma las dice***" (Entrevista Grupal N°13), pero al igual que la presienta, reconocen que esto es realizado de manera positiva para la organización; ***"siempre pensando en el bienestar del grupo, bueno a veces uno puede estar equivocada también, uno cree que la decisión que ha tomado es la mejor y puede que el resto del grupo no piense igual y ahí es donde el resto del grupo tiene que dar su opinión y se llega a un consenso conversando"*** (Presidenta, Entrevista Grupal N°13).

Por otro lado, han existido ocasiones en que la autoridad de la presidenta ha generado inconvenientes y problemas que han requerido de un esfuerzo para solucionarlos, la Presidenta del Centro de Madres Lo Gamboa narra su experiencia en cuanto a este tema ***"[…]yo soy bastante estricta en cuanto al orden […] en eso en algún momento tuve unas diferencias porque me decían que yo era muy dictadora para algunas cosas, y ahí yo me tuve que frenar un poco, porque***

claro, en el afán de hacer un orden en ese tema, tal vez yo era un poco estricta […] a veces uno se confunde, que en mi caso me paso, y lo reconozco, y ahora me he ido como integrando más con las personas. (Entrevista Individual N°9).

Frente a la toma de decisiones, existen diferentes maneras de realizar esto, algunas organizaciones realizan asambleas o reuniones resolutivas "***Nosotros Miércoles por medio hacemos una reunión pequeña, ahí se lee el acta y si hay que tomar acuerdos siempre la presidenta, que en este caso soy yo, se sugieren las cosas que se han conversado antes con la directiva, se sugieren a las personas del centro y ahí se toman las decisiones"*** (Entrevista Individual N°9). Algunas agrupaciones recalcan la importancia de estas instancias "*[…]* ***todo se discute en la asamblea. Por eso es importante no faltar"*** (Entrevista Individual N°3). Por otro lado, existen agrupaciones que no realizan estas reuniones tan formales, sino más bien toman las decisiones en el desarrollo del taller ***"[…] la toma de decisiones se hace entre todas, lo resolvemos todas juntas, lo conversamos mientras trabajamos y conversamos, saben chiquillas hay tal cosa, que opinan, etc."*** (Entrevista Individual N°1).

En cuanto a la definición de tareas, por lo general es la directiva la que se encarga de las labores más relevantes, pero cabe señalar que existen ocasiones en que no hay una definición de tareas claramente establecida; ***"Cuando hay que hacer trámites, va la directiva o la que tenga más tiempo, no sé, ir a la Municipalidad, postular a proyectos, buscar información, etc."*** (Entrevista Grupal N°10), observándose que ciertas labores quedan delegadas según la voluntad de las socias, es decir, lo hace la socia que se ofrece a realizarlo.

e) Patrón N°5: "*Se realizan actividades continuas con propósitos específicos"*

La totalidad de las agrupaciones entrevistadas desarrollan su funcionamiento como organización basado en la realización de actividades, los propósitos de estas varían según la necesidad que se requiera, en algunas ocasiones es con fines de recaudación de fondos, mientras que en otras simplemente es recreacional.

La actividad principal de todas es el taller impartido por la Oficina de la Mujer, ya que requiere de una reunión semana por media. En cuanto a este punto, cabe señalar que muchas de las agrupaciones con más años de funcionamiento se juntan la semana en que no se realiza el taller para practicar lo aprendido a modo de continuidad ***"Nos juntamos todos los Martes, independiente si la profesora viene o no, el Martes que no viene la profesora nos juntamos para venir a conversar con las chiquillas y ver qué trabajo están haciendo"*** (Entrevista Grupal N°12).

Las agrupaciones más antiguas cuentan con mayor organización en lo que respecta a actividades; muchas desarrollan una once los días de reuniones, juegan a la lota, realizan bingos, celebran los cumpleaños y las fechas conmemorativas como el día de la madre, Fiestas Patrias, Navidad, entre otros. También algunas agrupaciones realizan paseos en distintas ocasiones del año, y por lo general, con fines recreativos.

Además de esto, muchas agrupaciones realizan actividades para juntar fondos con fines para paseos de fin de año, comprar implementos para el taller o para la agrupación, según sea lo necesario; "***nosotros hacemos paseos dentro del año, salimos a varias partes en la medida de lo posible. Ahora hace poco, el fin de semana pasado, nos fuimos a Pomaire, invitamos a vecinas de alrededor que no son socias pero que quieran participar. Hemos ido a Papudo, hemos ido al sur, el último viaje que hicimos fuimos al sur, nos fuimos el viernes en la noche y volvimos el lunes en la mañana. Acá vendemos la once y si falta lo ponemos cada una, aparte tenemos cuotas"*** (Entrevista Individual N°8).

Cabe señalar que algunas agrupaciones han realizado actividades en conjunto con la Junta de Vecinos para recaudar fondos comunes para la Sede Vecinal que es compartida por ambas organizaciones ***"Con la Junta de Vecinos hemos realizado cosas en conjunto […] Hemos hecho platos únicos y rifas para juntar fondos"*** (Entrevista Grupal N°14).

f) Patrón N°6: *"Las organizaciones trascienden la vida de sus miembros"*

Para las mujeres que participan en las agrupaciones femeninas de Quilpué, ser parte de estas instancias tiene un significado personal que va más allá de lo aprendido en el taller, puesto que involucra una interacción constante con un grupo de pares, por lo que, como se ha analizado anteriormente, existe un constante acercamiento emocional con mujeres que se encuentran en similares posiciones frente a la vida, lo que aporta de múltiples formas a cada socia; "***Entre otras cosas, me ha entregado la capacidad de captar nuevas ideas, criticas, la forma en que uno se comunica con la gente. Uno siempre va aprendiendo como entenderse mejor con los otros, porque se dan muchos espacios y oportunidades para expresarse, liberarse y entenderse con otras mujeres que muchas veces han pasado por experiencias como las tuyas. Y eso, te llena mucho"*** (Entrevista Individual N°5).

En este contexto, es que participar en las organizaciones se va transformando en un espacio personal único, en donde se distraen de las necesidades tanto del hogar como de las de sus personas cercanas, y se centran solamente en los intereses y necesidades propias, sean como madre, hija, mujer o amiga; ***"En general todas tenemos distintos caracteres, distintas formas de pensar, pero tenemos como un punto en común todas, que es que tomamos como una terapia esto, porque en general siempre estamos ahí en la casa, viendo las cosas, viendo las responsabilidades como dueña de casa y no nos damos los espacios, y para mí por lo menos, y así lo han manifestado todas las señoras, que esto es como salir de la rutina y todas cuando llega el día Miércoles estamos así con ganas de venir a juntarnos"*** (Entrevista Individual N°9).

Además, generar este tipo de relaciones sociales involucra tener un acompañamiento familiar o de personas cercanas en dicho proceso, ya que todas las socias entrevistadas han asumido el rol de ser las encargadas de su hogar, sean o no dueñas de casa, por lo que están a cargo de realizar diferentes deberes, como labores hogareñas, el cuidado de sus hijos u otros familiares, trámites, compras, entre otros. Bajo este contexto es que los miembros de cada familia asume y se acostumbra a este rol que adquiere la mujer, repercutiendo en el hecho que las socias deben reorganizar sus deberes rutinarios para lograr tener desocupada una tarde semanal o quincenalmente, por lo que

requieren, en muchas ocasiones, la ayuda de otros integrantes de la familia o del barrio para cooperar con la realización de parte de estas labores y así poder asistir a las actividades; ***[…] "siempre se tiene gente de confianza a la que una pueda dejarle algunos favores: ir a buscar a la nieta, ese tipo de cosas. Querer es poder, todo se puede. Cocinas en la noche, te arreglas con tu vecina, lo que sea, también nos coordinamos entre nosotras con los horarios, siempre el que acomode a la mayoría. Si alguna se enferma, hacemos la reunión en su casa, nos acomodamos como sea más favorable para todas"*** (Entrevista Grupal N° 10).

La gran mayoría de las socias entrevistadas reconocen de manera muy favorable que sus familias ya asumen su deber de asistir "sagradamente" a las actividades de la agrupación, por lo que cooperan con la coordinación de las labores ***"los maridos ya saben que el día Miércoles la tarde es de nosotras"*** (Entrevista Individual N°5).

RESUMEN
Sección 4.2.1

Patrones de Interacción en las organizaciones femeninas entrevistadas

Patrón	En el interior de las agrupaciones
N°1: *Las organizaciones involucran relaciones sociales, es decir, los individuos interactúan dentro de una organización.*	Para las socias, la agrupación corresponde a un grupo de pares; ahí se acompañan, se generan lazos fraternales y se comparten experiencias. También es un espacio de recreación, esparcimiento, aprendizaje y creación, en donde salen de sus rutinas generalmente hogareñas.
N°2: *Una organización posee fronteras cerradas o limitadas de modo que la organización incluye o excluye a las personas.*	Inclusión: Pese a que los grupos poseen invitación abierta a la comunidad, generalmente se mantiene constante su n° de socias. Exclusión: Existen mecanismos para preservar el buen funcionamiento de la organización, en donde se han expulsado a algunas socias por generar problemas.
N°3: *Dentro de una organización, existen patrones de orden e interacción que no surgen al azar, ya que se construye una estructura de las relaciones.*	Se generan estructuras de relaciones en base a acciones consensuadas y validadas por las socias, que se desarrollan metódicamente, y las cuales permiten satisfacer necesidades emocionales personales y necesidades grupales, que permiten el buen funcionamiento de la agrupación.
N°4: *Generalmente existe una jerarquía de autoridad y una división del trabajo a realizar.*	Generalmente existe una directiva definida, y estas han demostrado poseer autoridad legítima y legal (cuando existe personalidad jurídica). La toma de decisiones es mediante asambleas o reuniones y la división de tareas radica en los cargos o en la voluntariedad de las socias.
N°5: *Se realizan actividades continuas con propósitos específicos.*	La principal actividad es el taller impartido por la Oficina, (quincenal). Además, existen actividades de recreación como paseos y conmemoraciones, y otras relativas al funcionamiento de la organización como recaudación de fondos para materiales del taller, implementos de la sede o de la agrupación.
N°6: *Las organizaciones trascienden la vida de sus miembros.*	La agrupación se transforma en un espacio personal único e irrenunciable, satisfaciendo necesidades propias y no las de los demás, y en donde las personas cercanas tienen que colaborar para que las socias puedan asistir a las actividades, ya que la mayoría son dueñas de casa.

4.2.2) Categoría de tipos de Organizaciones

La segunda categoría utilizada para contribuir en la configuración de un perfil organizacional de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué hace referencia a los distintos tipos de organizaciones que existen.

Para este cometido es que se utilizan 4 clasificaciones distintas, por lo que se consideraron criterios de clasificación diferentes que contribuyen a tender un panorama general acerca de qué tipo de agrupaciones existen y los matices que adquieren, propiciando poder reconocer necesidades e intereses de acuerdo a las características que presentan. Además, esto permite entender el contexto y las condiciones que existen en estas agrupaciones.

El primer criterio utilizado para clasificar las agrupaciones radica en que si estos son organismos formales o informales, un segundo criterio es basado en Parsons (1960) según la función de la agrupación en relación a lo que contribuye a la sociedad. En cuanto al tercer criterio utilizado, este se basa en Etzioni (1962) quien considera como criterio clasificador el control que ejerce el subgrupo directivo en relación al resto de los miembros de la organización.

Para finalizar esta categoría, se utiliza una cuarta clasificación desprendida de la Constitución Política Chilena, concretamente, la Ley Nº 19.418, Sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias (1997).

a) Clasificación según organización formal o informal

Este tipo de clasificación utiliza como criterio de definición la condición de formalidad o informalidad de una organización.

Dicha condición hace referencia a si la organización cuenta con una directiva y una orgánica formal, establecida, definida y reconocida por todos los miembros, y a su vez, pero no necesariamente, guiada bajo las normas legales que puedan existir.

Esta clasificación permite obtener un panorama de la formalidad de las agrupaciones femeninas de Quilpué, permitiendo vislumbrar si esto es una necesidad o no, y bajo qué condiciones o matices se presenta esto.

- ***Organizaciones formales***

En cuanto a las agrupaciones entrevistadas; Centros de Madres o de Damas, una Iglesia y una Capilla, se reconoce que la totalidad de estas corresponden a organizaciones formales.

La gran mayoría de estas agrupaciones posee Personalidad Jurídica, este hecho permite el reconocimiento legal de la organización, y exige poseer una estructura directiva totalmente definida, en donde se establece quién es la persona que corresponde cada cargo, definiéndose otros roles y funciones a raíz de esto. Además, es muy importante para estas agrupaciones obtenerla ya que pueden participar en proyectos a través de la I. Municipalidad: ***"A nosotros el alcalde nos exigía que teníamos que tener un Centro de Damas o una Junta de vecinos […] Nos pidieron a nosotros porque no nos podían poner juegos ni nada, porque no teníamos personalidad jurídica. Incluso nos quieren ampliar la sede, pero si no tenemos eso no podemos postular a ningún proyecto"*** (Entrevista Individual N° 3).

Pero poseer Personalidad Jurídica no da necesariamente la condición de formalidad, ya que existen distintas agrupaciones, que por diferentes motivos no la han obtenido, pero de todas maneras cuentan con características que permiten que sus socias se reconozcan como miembros de una organización con un carácter más formal, como el hecho de contar con años de funcionamiento, con un espacio definido, por el cual a veces deben pagar, como Sedes Vecinales, y en el que se reúnen semanal o quincenalmente. Además, estos organismos establecen una persona que representanta la agrupación, y en donde existe una diferencia entre las mujeres que son socias de la agrupación y personas que asisten a los talleres que no son socias, evidenciando fronteras en las agrupaciones. Otro punto importante es el hecho de que presentan normas y costumbres definidas y reconocidas por todas las socias.

Un ejemplo de lo anterior es el Centro de Madres Manos Mágicas, quienes se reconocen como una organización consolidada, que lleva funcionando más de 6 años, pero que no desean tener Personalidad Jurídica ***"en un comienzo teníamos personalidad jurídica, el grupo que había sacaron muchos beneficios, y después hubieron muchas cosas turbias y se disolvió […] no fue buena la experiencia, porque muchas personas se aprovecharon"*** (Entrevista Grupal N°12), reconocen que el hecho de renunciar a tener una Personalidad Jurídica los ha favorecido "***nos hemos mantenido así, porque en los 3 años hemos funcionado bien […] eso mismo nos va ayudando psicológicamente, porque es una buena terapia; existir en base a nuestros propios recursos".***

- ***Organizaciones informales***

Las organizaciones informales no poseen roles y funciones establecidos, y se basan en una estructura de relaciones con un carácter más espontáneo.

Las entrevistas realizadas fueron enfocadas a agrupaciones definidas, por lo que no se observaron organizaciones informales dentro de estas, pero cabe señalar, que la Oficina de la Mujer no solo desarrolla talleres a este tipo de organizaciones como Centro de madres o Damas, sino que también existen talleres que se imparten en la misma oficina o en liceos que son dirigidos a mujeres sin agrupaciones, que acuden a la Oficina por demanda espontánea, por lo que estos grupos conforman organizaciones informales, ya que en muchas ocasiones no poseen directiva, no existe un sentimiento de pertenencia, no existen sistemas de comunicación o coordinación entre los miembros, ya que simplemente es un grupo de personas que asiste a una clase, por lo que no poseen características de una agrupación formal.

b) <u>Clasificación según Parsons (1960) en base al "tipo de función o meta"</u>

La segunda clasificación utilizada se basa en Talcott Parsons (1960) que trata acerca de la función o meta de las organizaciones de acuerdo a lo que contribuye a la sociedad, estableciendo 4 tipos de organizaciones. Cabe señalar que estas 4 tipologías no son excluyentes, por lo que una organización puede poseer características de más de una clasificación.

Esta clasificación permite entender en qué aportan las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué a la sociedad, es decir, qué roles sociales han ido adquiriendo, lo que facilita comprender su relación con el contexto bajo el cual están inmersas y de qué manera contribuyen a este.

- ***Organizaciones de producción***

Estas organizaciones tienen por objetivo fabricar cosas que la sociedad consume, como las empresas.

En cuanto a las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué, se puede establecer que, como se analizó en el punto uno de este capítulo referido a *Metas y funciones*, las socias ven los talleres impartidos por la Oficina de la mujer como una manera *de aumentar sus posibilidades de incorporación al mundo del trabajo remunerado a partir del desarrollo de sus competencias laborales*, aprendiendo distintas técnicas manuales que pueden desarrollar como oficio.

De esta forma, estas agrupaciones poseen rasgos de las "Organizaciones de producción" ya que fabrican insumos que la sociedad consume, al tener una monitora que les enseña diferentes técnicas que pueden utilizar para crear objetos, como tejido, mosaico, manualidades, entre otros, que algunas socias venden de manera independiente, o bien las regalan a sus familiares, entre otros; "***A fin de año, exponemos y podemos vender lo que hacemos, pucha no sé, qué más podemos pedir, uno lo vende y se hace sus luquitas"*** (Entrevista Individual N° 1).

- ***Organizaciones de metas políticas***

Este tipo de organizaciones hace referencia a sindicatos u otro tipo de agrupaciones que principalmente pretenden generar y distribuir poder dentro de la sociedad, en donde se apunta a que la sociedad alcance metas consideradas valiosas.

Según lo observado, para las agrupaciones femeninas entrevistadas no está dentro de sus funciones el llevar a cabo objetivos y actividades relacionadas a la distribución de poder dentro de la sociedad. Pero sí se ha observado que existen organizaciones que buscan el desarrollo de metas que consideran como valiosas.

Como se mencionó anteriormente en el capítulo anterior, algunas agrupaciones femeninas se formaron con la intención de crear un sentimiento de identidad entre ellas mismas como en el barrio. Para estas agrupaciones, se les puede catalogar como organizaciones de metas políticas, ya que poseen metas de carácter comunitario territorial, que radican en la importancia del sector, población o barrio en donde se vive, buscando su trascendencia de manera socioemocional al potenciar los lazos, como también de manera más política, al participar en sus organizacionales territoriales, puesto que muchas de las integrantes de estas organizaciones femeninas son también participantes activas de sus respectivas Juntas de Vecinos, ***"Somos todas socias acá,*** (refiriéndose a la Junta de Vecinos de su barrio) ***incluso ella es la Presidenta de la Junta de Vecinos"*** (Entrevista Grupal N° 14).

También existen organizaciones que poseen dentro de sus actividades, metas altruistas, con miras a un bien común de carácter colectivo, realizando actividades solidarias como colaborar con fundaciones o centros que requieran ayuda, como el Centro de Damas de la Cámara de Comercio de Quilpué, que colabora con distintos centros que colaboran con niños que poseen problemas de salud o enfermedades crónicas.

- ***Organizaciones integrativas***

Este tipo de organizaciones hace referencia a las agrupaciones como los bomberos y la policía, en donde existen motivaciones

institucionales, y forman parte intrínseca de la sociedad, promoviendo, a su vez, que las partes de la sociedad funcionen de manera compacta.

En cuanto a las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué, su funcionamiento no forman parte integrada a la sociedad, ya que se han creado a partir de la agrupación de amigas, vecinas, entre otros, funcionando de manera independiente a cómo funcione el resto de la sociedad. Además, no poseen motivaciones institucionales sino que funcionan en base a los intereses y motivaciones de las propias socias que componen la agrupación.

Por lo que las agrupaciones estudiadas no poseen rasgos de las organizaciones integrativas, sino más bien este rol corresponde a la Oficina de la Mujer que es un organismo público, perteneciente a la I. Municipalidad de Quilpué, por lo que sus motivaciones son institucionales al entregar atención de manera abierta a los residentes de la comuna y propiciando sus líneas de trabajo en acorde a las metas del municipio.

- ***Organizaciones de mantenimiento de patrones***

El cuarto tipo de organización que plantea Parsons (1960) hace referencia a las agrupaciones como las escuelas, en donde se busca dar continuidad social a las normas, valores y costumbres, en decir, la cultura existente a lo largo del tiempo.

Las agrupaciones femeninas estudiadas sí poseen estos rasgos, ya que existen organizaciones que llevan más de 30 años de funcionamiento, por lo que existe una continuidad (a lo largo de distintas generaciones) del conocimiento y sabiduría que posee cada socia, ya que constantemente se están transfiriendo las experiencias de vida que posee cada mujer.

De esta forma, estas agrupaciones con los años van construyendo de manera implícita un centro de conocimiento y sabiduría que es transmitido entre todas, ya que disfrutan apoyarse ayudándose mutuamente con el traspaso de experiencias personales; “***nos enseñamos cosas, otras cosas que saben el mismo grupo,***

por ejemplo, si yo sé algo lo expongo lo enseño para quien quiera" (Entrevista Grupal N°12).

Por otro lado, la realización de talleres y actividades similares, permite actuar como una suerte de "escuela" para las socias, ya que existe una persona que enseña conocimientos nuevos que luego de aprender practican, utilizan, y en muchas ocasiones, los difunden a otras personas; "***partiendo por lo que uno aprende, nuevas habilidades, nunca es tarde, para traspasárselo a mis niños, a las otras generaciones, y en el fondo, ir perfeccionándose a una, mediante nuevas habilidades, destrezas, como quieran llamarle"*** (Entrevista Individual N°5).

c) Clasificación según Etzioni (1962) en base al "control" que ejercen los miembros que conllevan autoridad sobre los miembros inferiores del grupo

La tercera clasificación utilizada para contribuir al perfil de las organizaciones femeninas de Quilpué, está basada en Etzioni (1962), quien plantea 3 tipos de organizaciones utilizando como criterio clasificador los medios de control que ejerce el grupo de autoridad de la agrupación sobre los miembros inferiores, como a su vez, considera la actitud que poseen estos últimos respecto a la existencia de dicha autoridad.

Este criterio de clasificación utiliza como premisa la existencia de una estructura jerárquica al interior de la organización, y se enlaza con el liderazgo existente, por lo que se ha considerado que en la actualidad es un tema muy importante, ya que permite considerar cómo funcionan las relaciones de poder al interior de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué.

- ***Organizaciones coercitivas***

Según Etzioni, en estas organizaciones la coacción es el medio de control que predomina sobre los miembros inferiores, quienes

reaccionan con una actitud negativa frente a este tipo de control. Un ejemplo de este tipo de organización son las prisiones. En estos casos, la adaptación de los miembros a la organización, como resultado de la imposición utilizada, tiene un carácter alienante.

En cuanto a las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué estas no poseen una estructura interna con dichas características, ya que, como se analizó en otras secciones de este Seminario de Título, existen métodos transversales de comunicación entre las socias, como reuniones o asambleas, sin presenciarse una imposición de la directiva sobre el resto de miembros; ***"Para nosotras acá no hay ninguna líder, somos todas iguales, somos todas líder***" (Entrevista Grupal N°10). Esta idea surge con frecuencia entre las organizaciones, existiendo en ocasiones una directiva enfocada más a un trabajo administrativo que como grupo de autoridad "***se toma la decisión entre todas, la directiva esta para acoger la opinión entre todas, o cuando sale algo muy urgente acoge una decisión y la informa. O para hacer las gestiones de proyectos, reuniones con la muni, etc.*** (Entrevista Grupal N° 15).

- ***Organizaciones utilitarias***

Estas organizaciones poseen medios de control de naturaleza financiera o de recompensas materiales, como las empresas, y la actitud que poseen los miembros hacia esta es calculadora, por lo que los miembros ven a la organización de una manera utilitaria.

Las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué no poseen rasgos referidos a esta tipología, ya que las socias de las agrupaciones entrevistadas no reciben una remuneración financiera o material por pertenecer a esta, sino al contrario, lo que reciben son remuneraciones intangibles, ligados a la satisfacción de necesidades e intereses personales, propios a cada socia, como emociones, sentimientos, aprendizajes, experiencias, entre otros ***"vengo a eso, a recibir, a aprender, a relajarme, a entregar lo poco y nada que yo pueda entregar"*** (Entrevista Individual N° 9). Al contrario que una remuneración financiera, en muchas ocasiones las socias deben poner de su dinero para materiales, para participar en actividades, para el

arriendo de la sede o para comprar cosas para la agrupación; "***Nosotros hacemos lota y pagamos una cuota mensual y esa plata la llevamos al Banco, tenemos una cuenta en el Banco, para fin de año, para cositas que necesitamos aquí, por ejemplo, hace poco compramos un hervidor, para abastecernos***" (Presidenta, Entrevista Individual N° 3).

- ***Organizaciones normativas***

En cuanto al tercer tipo de organización hace referencia a las organizaciones normativas o también llamadas *normativo- sociales*, en donde los medios de control se basan en sanciones normativas, como las iglesias, y sus miembros poseen una actitud moralmente orientada, existiendo persuasión y una adaptación moral de los miembros a la organización.

En lo que respecta a las asociaciones entrevistadas, este tercer tipo de organización es el que más refleja la estructura de poder existente en el interior de las agrupaciones, ya que es mal visto que no exista cooperación o solidaridad al interior del grupo, es decir, existe una adaptación moral a que se debe colaborar con el buen funcionamiento de la agrupación ***"nosotras nos respetamos mucho como es cada persona, cuando se pone una pena, una alegría, algo que nos provoque, por ejemplo una talla, siempre con el respeto mutuo, no hacer daño y no caer en la pesadez"*** (Entrevista Grupal N° 12).

De esta manera, es sumamente importante la voluntad que posee cada socia, ya que se designa de manera grupal la directiva y las tareas a realizar al interior de la agrupación. Además, existen normas y costumbres que implican sanciones al miembro que no cumpla esto ***"Estamos dispuestos a tener buena voluntad, tratamos de estar dispuesta, no venir acá a hacer problemas, sino que tener nuestro propio esfuerzo***"(Entrevista Grupal N° 12). Existen ocasiones que incluso se ha llegado a la expulsión de algún miembro que atente contra el buen funcionamiento o mantenimiento del grupo.

d) Clasificación según la Ley chilena

La cuarta categoría utilizada para conocer los tipos de organizaciones femeninas existentes en Quilpué, hace referencia a los lineamientos legales de las Organizaciones Comunitarias en Chile, lo cual permite vislumbrar las características y ejes legales bajo los cuales se rigen las agrupaciones entrevistadas. Este punto es de suma importancia ya que permite entender el marco legal y nacional de las agrupaciones, por lo que existen características transversales a lo largo de todo el país.

La Ley Nº 19.418, Sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias publicada y promulgada en 1997 establece la existencia de dos tipos de organizaciones: de carácter territorial (Juntas de Vecinos) y de carácter funcional (Organizaciones Comunitarias Funcionales). Cualquiera de estos organismos puede organizarse comunalmente a través de Uniones Comunales, pudiendo, a su vez, agruparse en Federaciones o Confederaciones de carácter provincial, regional o nacional. Además de esto, dichas organizaciones pueden contar con personalidad jurídica si lo solicitan mientras cumplan con los requisitos legales.

- ***Organizaciones territoriales***

Las organizaciones territoriales corresponden a Juntas de Vecinos y sus conglomerados. En el caso de las agrupaciones entrevistadas ninguna correspondía a esta clasificación. Cabe señalar que existe una gran relación con las Juntas de Vecinos ya que en muchas ocasiones comparten la Sede Vecinal, además, varias socias de las agrupaciones entrevistadas participan en su respectiva JJVV; "***con la Junta de Vecinos son casi las mismas personas, si funciona en esta misma sede, son todos del mismo sector"*** (Presidenta, Entrevista Individual N°9).

- ***Organizaciones funcionales***

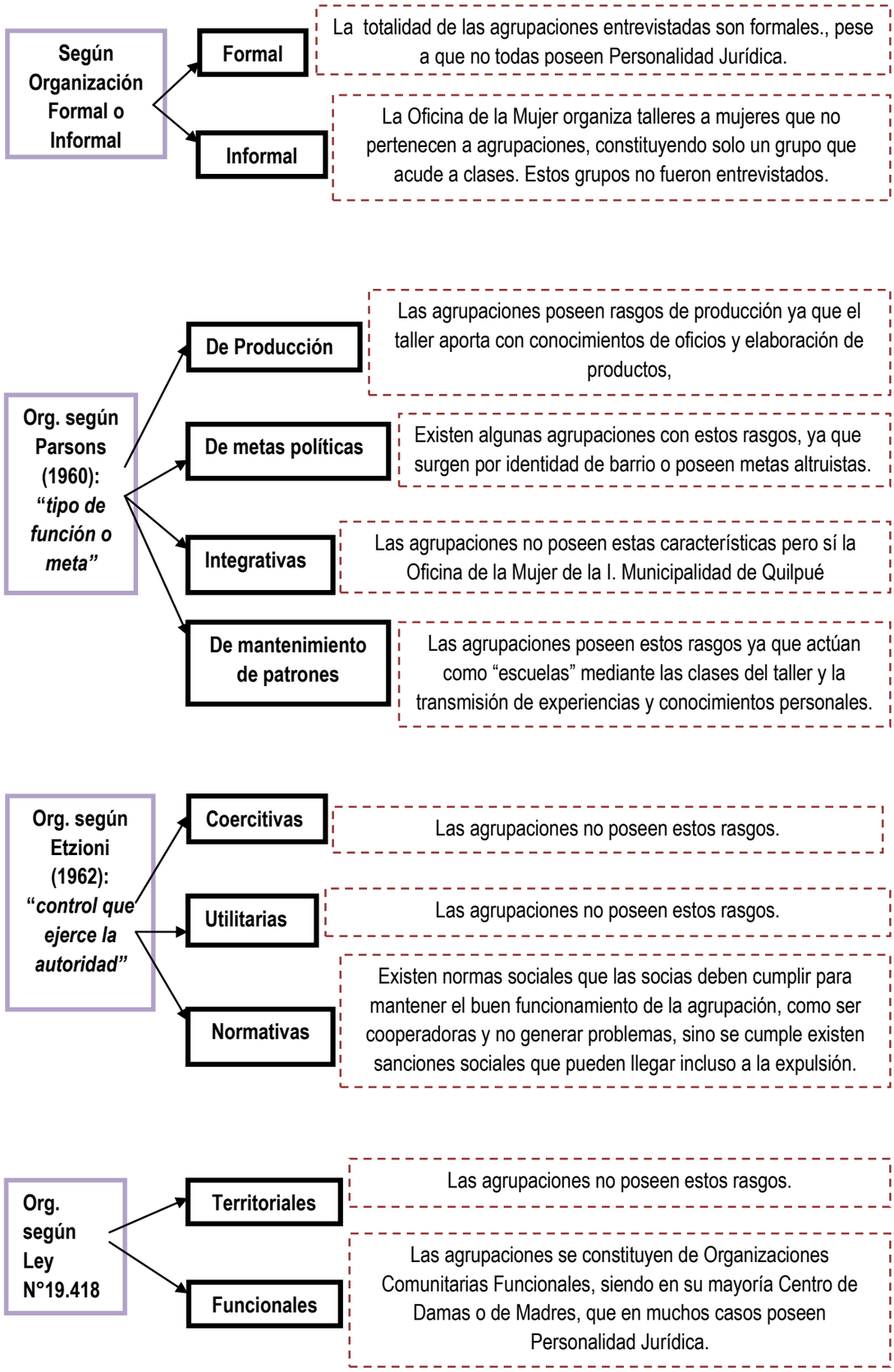
En cuanto a las organizaciones comunitarias funcionales estas corresponden a las organizaciones que pretendan "*representar y promover valores e intereses específicos de la comunidad dentro del territorio de la comuna o agrupación de comunas respectiva*" (Ley N° 19.418).

Las agrupaciones entrevistadas en su totalidad corresponden a esta clasificación, constituyéndose mayoritariamente como Centros de Madres o Centro de Damas, para lo cual, si es que cuentan con Personalidad jurídica, han debido apegarse a los Estatutos establecidos para dichas organizaciones conforme la ley N° 19.418.

Concretamente se realizaron 18 entrevistas, de las cuales una fue aplicada al taller de cocina de la Iglesia Asamblea de Dios, y otra al taller de baile entretenido de la Capilla Sagrado Corazón de Jesús, mientras que las 16 restantes fueron realizadas a Centros de Damas o de Madres, los cuales se mencionarán a continuación: Centro de Damas Mundo Nuevo, Centro de Damas Cámara de Comercio, Centro de Damas Las Vertientes, Centro de Damas Sol de Primavera, Centro de Madres Mariposas 2, Centro de Madres Las Araucarias, Centro de Madres Las Obreras, Centro de Madres Lo Gamboa, Centro de Madres Campanitas de América, Centro de Madres Manos Mágicas, Centro de Madres Mirasol, Centro de Damas El Bosque, Centro de Madres Independiente**,** Centro de Damas Villa Osiris y el Centro de Madres Creaciones del Frutillar**.**

RESUMEN
Sección 4.2.2

Tipologías de Organizaciones aplicadas a las agrupaciones femeninas



4.2.3) Categoría de características de grupo

Las agrupaciones de personas con el tiempo van desarrollando diferentes características comunes, esto va perfilando el grupo social que forman ya que permite establecer características definidas y reconocidas por todos. Conocer estas características posibilita ir entendiendo los intereses y necesidades del grupo, como a su vez, permite entender el porqué de las actividades, metas y objetivos que se proponen como agrupación.

En el presente análisis se realizara una composición de las características generales de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué en base al Instrumento de Trabajo Social con Grupos de Desarrollo (T.G.D.) de Patricio García (1988), lo que permite conocer cómo son las agrupaciones femeninas entrevistadas, esto en base a características que en su mayoría son observables, como la edad, el tamaño del grupo, la duración estimada, entre otros.

De dicho instrumento, sólo se utilizarán las categorías consideradas relevantes, al evidenciar conocimiento nuevo e importante y que pueda contribuir al desarrollo de los objetivos del presente Seminario de Título.

a) Tamaño del grupo

De las organizaciones entrevistadas, la mayoría (11 agrupaciones) poseen un número *pequeño* de integrantes, es decir, entre 5 a 20 personas, mientras que el resto de las agrupaciones (7 organizaciones) poseen un tamaño *grande*, es decir, entre 21 y 40 personas.

Esto evidencia que la mayoría de las agrupaciones entrevistadas tienen un número de socias reducido, lo que en algunas ocasiones es una dificultad si es que se desea sacar Personalidad Jurídica ya que deben cumplir con un número mínimo de integrantes;

"Piden requisitos que no podemos cumplir porque no dependen de uno, como número de integrantes, a veces no se puede llegar a eso. Siempre tratamos de estar invitando a gente y de apoco se van uniendo más personas". (Entrevista Individual N°6).

Cabe señalar que el número mínimo de integrantes existentes corresponde a 10 personas, mientras que la asociación con mayor número de participantes posee 35 integrantes.

b) <u>Duración estimada</u>

Las agrupaciones femeninas informales, como los talleres impartidos por la Oficina de la Mujer dirigidos a mujeres que acudieron por motivación propia mediante demanda espontánea, poseen duración *transitoria,* ya que su duración es determinada por el período que dure el taller, por lo que dicho taller finaliza y la agrupación se desintegra. Cabe señalar que esto no siempre es así, ya que existen agrupaciones que se han originado a partir de dichos talleres, por lo que finaliza el taller y la agrupación sigue juntándose.

Mientras que las agrupaciones femeninas formales de la comuna de Quilpué poseen una duración *relativamente permanente*, es decir, no poseen una finalización prevista.
La formación de Centros de Madres o de Damas tiene un origen con proyecciones indefinidas, que se va desarrollando en la marcha, y en donde muchas veces estas agrupaciones logran permanecer por largos periodos de tiempo.

Esto se comprueba en las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué como el Centro de Damas las Obreras que existen desde el año 1968, el Centro de Madres Mirasol que se formó en 1971, el Centro de Madres Independiente fundado en 1986, el Centro de Damas Villa Osiris desde 1982 y el Centro de Madres Las Araucarias, el cual existe desde hace 19 años.

De esta forma, y como se ha explicado anteriormente en este Seminario de título, existen agrupaciones que trascienden generaciones

familiares, ya que llevan décadas funcionando, y mantienen una proyección de existencia indefinida. Esto permite además, por un lado, generar actividades que involucren organizaciones anuales, como paseos u otros, como también permite la formación de lazos de amistad más profundos y fuertes; ***"son gente que conocemos tantos años atrás que sabemos cómo somos, en general, somos todas solidarias, por ejemplo una socia está enferma y necesita de nosotras ahí estamos, y si hay que aportarle con dinero se le aporta con dinero"*** (Entrevista Individual N° 8).

c) Relaciones humanas

En cuanto a las relaciones humanas que se forman al interior de las agrupaciones entrevistadas, estas poseen un carácter *informal*, ya que son relaciones amistosas o familiares, en donde se utiliza un lenguaje cotidiano, sin formalidades; ***"hay distintos caracteres, hay personas que son muy alegres, y dentro de esa alegría esta la talla, el chiste y el chiste en doble sentido***" (Presidenta, Entrevista Individual N°9). Además, se conversan temas personales, cercanos y profundos, permitiendo ***"hablar cosas que uno no puede hablar en su casa"***, lo que facilita que la agrupación funcione "***[…] como un grupo contenedor, es un gran apoyo"*** (Entrevista Grupal N°16).

Cabe señalar que existen relaciones *formales*, es decir, con orden pautado y riguroso, pero son llevadas a cabo entre la agrupación y organismos externos a la agrupación, como cuando deben relacionarse con entidades municipales, u otro tipo de relaciones institucionales.

d) Funciones del grupo

Para la gran mayoría de las socias, la agrupación a la que pertenecen es un *grupo primario,* ya que prevalecen interacciones cara a cara, conversando temas íntimos y cercanos por lo que se desarrollan

relaciones primarias (Méndez, J., F. Monroy y S. Zorrilla, 1993), en donde la persona decide integrarse a este para satisfacer necesidades emocionales, buscando apoyo, recreación, ocio, aprendizaje, entre otros: ***"aprender algo nuevo, compartir con las vecinas, hacer algo fuera de la casa"*** (Entrevista Individual N° 3).

De esta forma, la persona al participar en las agrupaciones va con la disposición de generar amistad y buenas relaciones con el resto del grupo; ***"Participar acá ha sido excelente porque nos aporta en amistad, en conocimiento, en convivencia"*** (Entrevista Grupal N°13), por lo que las agrupaciones femeninas no poseen rasgos de *grupos secundarios*, ya que estos propician el desarrollo de relaciones frías, formales e impersonales.

e) <u>Edad</u>

En cuanto a la edad de las socias de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué, se puede observar que existen participantes de todas las edades, desde los 15 a los 92 años, es decir, existen socias de rango de edad *adulto joven* (entre 18 y 40 años), *adulto maduro* (entre 41 y 65 años) y *senescente* (66 años o más).

El promedio de edad mínima de las integrantes de las organizaciones entrevistadas corresponde a 34,4 años, mientras que el promedio de la edad máxima es de 71 años, por lo que, el grueso de las socias pertenece al rango de *adulto maduro*, que fluctúa entre los 41 y los 65 años de edad.

Además, casi la mitad de las agrupaciones están compuestas por socias de todos los rangos de edad, es decir, *joven, adulto maduro* y *senescente.* No se presentaron agrupaciones compuestas solo por rango *joven* o por rango *senescente,* por lo que el rango *adulto maduro* es transversal a todas las agrupaciones.

Esto se puede deber a que los tramos adulto joven generalmente poseen otros grupos de interacción hoy en día, relativos a estudios o grupos de trabajo, además, las mujeres dueñas de casa de dicho rango de edad por lo general poseen niños pequeños, que requieren más tiempo de dedicación; ***"Felizmente, parece que todas hemos ido***

dejando esas responsabilidades de niños chicos, muchas vienen con sus nietos, pero no es una dificultad para que puedan venir" (Entrevista Individual N° 9).

Mientras que los grupos solo senescente pueden constituir Organizaciones Comunitarias de Adultos Mayores, y no necesariamente Centros de Damas o de Madres, siendo amparados por el Servicio Nacional del Adulto Mayor (SENAMA), teniendo la posibilidad de optar a distintos beneficios propios para ese tramo de edad.

f) <u>Causa del funcionamiento del grupo</u>

La causa del origen del grupo por lo general es *de manera espontánea*, es decir, la agrupación es formada por iniciativa propia; ya sea por un grupo de amigas que comenzó a organizarse ***"[…] Nos fuimos juntando por amigas, por invitación de alguna participante (…) Por invitación se fue formando el grupo"*** (Entrevista Grupal N°12), o bien que como vecinas comenzaron a reunirse, o como compañeras de trabajo, u otros tipos de asociación.

Entre las agrupaciones femeninas entrevistadas existen varios casos que en su origen existe influencia de instituciones, pero no se presenta una *designación externa* propiamente tal, como los talleres otorgados por la Oficina de la Mujer, CEMA, u otros, que, si bien estos tienen un origen por *designación externa,* ya que es formado por la iniciativa de la institución, han facilitado que las asistentes a estos se organicen, formando por motivación de sus participantes y de *manera espontánea* algún Centro de Madre o de Damas.

Un ejemplo de lo anterior es el Centro de Madres Las Campanitas de Américas, el cual comenzó a formarse el presente año a raíz de un taller de la Oficina de la Mujer impartido en el Colegio Las Américas. Las socias de este Centro de Madres argumentan cómo se inició el taller que dio origen al Centro de Madres***: "mi esposo que trabaja acá en el colegio, me dijo "mi amor hay un taller, es gratis, puede ir cualquier persona, es abierto a la comunidad" y justo el día que yo llegue era el último día que la profesora venía (…)Y ahí***

se empezó a difundir" (Entrevista Grupal N° 11), lo que propició, en la actualidad, la formación de un grupo de mujeres que se ha ido organizando de manera autónoma.

Por otro lado, existen agrupaciones femeninas que han tenido una clara *designación externa*, como los talleres impartidos por la Capilla Corazón de Jesús o por la Iglesia Asamblea de Dios, en donde estos no han originado una agrupación formal como Centro de madre o damas.

Otro caso de designación externa, que se mencionó anteriormente en este Seminario de título, es el Centro de Madres Las Vertientes, el cual se formó porque el Alcalde les solicitó la creación de una organización comunitaria en el sector para poder postular a los proyectos al poseer Personalidad Jurídica. Cabe señalar que en este último caso fue una solicitud que hizo el alcalde, pero todo el trámite y formación del Centro fue realizado de manera voluntaria y autónoma.

RESUMEN
Sección 4.2.3

Características de las agrupaciones femeninas entrevistadas:

En base a Patricio García (1988): Instrumento de Trabajo Social con Grupos de Desarrollo (T.G.D.).

Característica	Presencia en las agrupaciones femeninas
Tamaño	La mayoría de las agrupaciones entrevistadas (11 de 18) poseen un *tamaño pequeño* (entre 5 y 20 personas). El resto posee más de 21 integrantes. La agrupación más pequeña cuenta con 10 miembros, y la más grande con 34.
Duración estimada	La duración de las agrupaciones femeninas es *relativamente permanente*, ya que son de duración indefinida, algunas llevan más de 30 años funcionando.
Relaciones humanas	Las relaciones son *informales*, ya que son relaciones amistosas o familiares, en donde se utiliza un lenguaje cotidiano, sin formalidades.
Funciones del grupo	Las agrupaciones actúan como un *grupo primario*, ya que se basa en relaciones cara a cara, en donde se abordan temas íntimos y personales.
Edad	Existen socias desde los 15 a los 92 años, siendo el promedio de edad mínima 34,4 y el de edad máxima 71 años. Casi la mitad de las agrupaciones posee integrantes de todos los rangos etarios; adulto joven (entre 18 y 40 años), adulto maduro (entre 41 y 65 años) y senescente (entre 66 o más años), pero existe presencia de adultas maduras en todas las agrupaciones.
Causa del funcionamiento del grupo	La causa de funcionamiento generalmente es de *manera espontánea*, ya que se forman por iniciativa propia, en varios de estos casos existe una influencia institucional en su formación. En muy pocos casos existe una *designación externa.*

4.3) Nuevos liderazgos femeninos en los espacios organizacionales de la comuna de Quilpué

El presente objetivo específico pretende analizar si en la comuna de Quilpué existen nuevos liderazgos femeninos en espacios organizacionales donde históricamente habían sido protagonizados por hombres. El liderazgo de nuevos escenarios con participación femenina fortalece su integración en la comunidad como sujetos activos en la construcción de una sociedad con una equidad de género real y efectiva. Actualmente, a nivel nacional ya existen políticas y programas gubernamentales que trabajan en potenciar y rearticular redes que mejoren las vías de transformación social, política, económica y cultural de la mujer.

Sin embargo, paralelamente también es necesario apoyar, promocionar y fortalecer aquellas articulaciones que nacen desde la base de las propias organizaciones femeninas, formales e informales, las cuales son convocadas por nadie más que por ellas mismas y que requiere de un trabajo más complejo y extenso, debido a que debe ser autogestionado o en algunos casos asistido por un agente institucional. El éxito de los resultados y permanencia de este proceso, están estrechamente influidos por dos elementos primordiales: liderazgo y emprendimiento.

4.3.1) Contexto situacional

La participación constituye un pilar fundamental de la democracia; la posibilidad real de las personas de incidir en los procesos sociales, económicos, culturales y políticos de la sociedad desde sus propias especificidades es un importante indicador del estado de la democracia de un país. En el caso de las mujeres en nuestro país, estas han estado presentes históricamente en organizaciones políticas y sociales, sin embargo el nivel de representación alcanzado en cargos de decisión y la valoración de esta participación ha sido significativamente menor en relación con la participación de los hombres (Plan Regional de Igualdad de Oportunidades Entre Mujeres y Hombres 2000-2010). La preeminencia masculina en las esferas del poder desde lo público a lo privado, ha situado a las mujeres en el plano de la ejecución de las tareas, más que en el de la determinación de las mismas.

Esta situación ha tendido a modificarse en los últimos años, productos de los cambios culturales, sociales y políticos experimentados en el país, fruto en gran medida de la presión realizada durante muchos años por el movimiento de mujeres. Otro factor importante es el de educación, en 1990 solo el 14,3% de las mujeres accedía a la educación superior, en el 2000 la cifra llego a 30,2% y en el 2009 alcanzó el 40,6% (Casen 2009). La educación ha ampliado el acceso al mundo de la información y el conocimiento, y por ende el de inserción laboral de las mujeres.

Su incorporación al mercado laboral ha incidido en los cambios de expectativa de sus proyectos de vida, en la creciente necesidad de aportar ingresos al hogar propio o al familiar, la búsqueda de independencia, la realización personal, el logro del status social y el mejoramiento de la calidad de vida, entre otros.

La participación de estos nuevos espacios por la mujer ha fomentado el empoderamiento y el liderazgo femenino. Dicho empoderamiento puede ser usado como vía de transformación de la posición de las mujeres para alcanzar la meta de la equidad de género. Además de ayudar a la construcción de sujetos mujeres conscientes de sus capacidades para actuar sobre la realidad y sus necesidades, derechos y deberes, y en especial el de decidir sobre sus vidas y la dirección del cambio social.

De este modo, el empoderamiento sirve como estrategia organizacional efectiva y promueve la movilización de las mujeres desde las bases. Así mismo, apunta a la toma de conciencia en situaciones de subordinación, a la creación de capacidades individuales y organizacionales en las mujeres.

4.3.2) Liderazgo y emprendimiento femenino en espacios organizacionales de la comuna de Quilpué

Para hacer un análisis acerca del liderazgo y emprendimiento llevado a cabo por las organizaciones femeninas es necesario considerar las *percepciones* que tienen las participantes de cada agrupación, y luego *qué experiencias* tienen frente a éstos. Para desarrollar este objetivo, se realizaron preguntas claves en las entrevistas semiestructuradas que hacían relación a estos elementos:

- Preguntas asociadas al liderazgo;

⟶ ***¿Qué características cree Ud. como necesarias, para que una persona sea vista como Líder?***

⟶ ***¿Cómo funciona la directiva?***

⟶ ***¿Estaría dispuesta a ocupar algún cargo en la directiva de la organización***?

- Preguntas asociadas al emprendimiento;

⟶ ***¿Qué experiencias de capacitación, cursos, o seminarios han tenido?***

a) Análisis entorno a las percepciones de liderazgo y emprendimiento

Las agrupaciones se organizan en base a directivas, las cuales cumplen una función principalmente administrativa. Están encargadas de hacer gestiones como las postulaciones a recursos municipales o proyectos del interés de cada organización. En otras, la directiva es algo meramente simbólico, y lo mantienen para legitimar la calidad de organización social con personalidad jurídica que tienen para poder participar y recibir beneficios de parte de organismos públicos o privados.

Así las agrupaciones comentaban que la toma de decisiones las hacían de forma unánime y casi siempre de manera informal durante el desarrollo de los talleres y otras, que lo hacían durante asambleas: ***"[...] La toma de decisiones se hace entre todas, lo resolvemos todas juntas, lo conversamos mientras trabajamos y conversamos"*** (Entrevista Grupal N°1). ***"[..]Si tenemos que tomar decisiones las tomamos en conjunto con todas las mujeres los días Jueves, esos días se hace asamblea***" (Entrevista Grupal N°3).

"Liderazgo Compartido, homogéneo y Uniforme"

Estas respuestas se fueron repitiendo casi en la totalidad de las organizaciones, por lo que se puede concluir que no existen liderazgos protagónicos muy fuertes en cada organización, sino que se da entre todas a medida que se va compartiendo. El rol de las presidentas de las directivas, se entiende más como un intermediario burocrático o como la persona encargada de las "relaciones publicas" de la organización, un ejemplo de ello lo confirma la misma Presidenta del Centro de Damas Mariposas II cuando dice ***"yo soy la persona que representa al grupo, pero realmente no formamos directiva, es por el papeleo más que nada […]Si hay que tomar alguna decisión se pide la opinión de todas, si hay que cambiar alguna clase o adelantar una clase, todas opinan".***

Es relevante señalar que las agrupaciones se reúnen dos veces al mes, en las cuales se dan a conocer las opiniones de sus miembros y se decide unánimemente por votación o consenso la resolución sobre algún tema en particular. Las temáticas frecuentes se refieren a sus experiencias de vida o a técnicas y conocimientos competentes al taller que se encuentran realizando, lo que subyace que las expectativas que se van tejiendo en este espacio son primordialmente recreativas y terapéuticas, más que económicas o de cualquier otro índole.

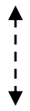
Este hecho es un indicio a que las pretensiones de las mujeres no es la hacer de la organización una *empresa* de mayor envergadura con una temática u objetivo más transversal, de hecho, las reuniones de los talleres tampoco se planifica una temática en especial a abordar, sino que se va dando espontáneamente según la voluntad de sus miembros.

"Pronunciada tendencia a replegarse entorno a objetivos recreacionales y terapéuticos por sobre los económicos"

Si bien hubo entrevistas donde el valor lucrativo constituía parte del motivo por el cual las integrantes de una organización participaban de ella, ninguna organización catalogo dicho objetivo como su principal eje. Por lo que el carácter ***emprendedor*** en las organizaciones aún es demasiado débil o incipiente. Esto se explica a que la mayoría de las mujeres son amas de casa o trabajadoras no dueñas de hogar, por lo que no dependen ni sostienen su hogar con los productos que realizan en los talleres.

Una de las causas de que el emprendimiento sea relativamente bajo, es que las mujeres al tener una edad avanzada ya no poseen expectativas de vida a largo plazo con el oficio que están aprendiendo, por ende sus proyecciones y motivaciones no están priorizadas hacia la adquisición económica que puedan conseguir, sino que más bien persiguen la autosatisfacción personal de autorrealización junto a la recreación social y terapéutica de la actividad en cuestión.

Bajo nivel de emprendimiento femenino



Baja o nula adherencia de mujeres jóvenes en las organizaciones

La baja adherencia de mujeres jóvenes puede deberse a la masiva oferta de estudios superiores y, a la demanda laboral por parte de la población joven. Este fenómeno no es algo particular de la comuna, sino que una realidad nacional. Según un estudio realizado por el Instituto Libertad y Desarrollo (Lyd) basado en la Encuesta de Caracterización Nacional (Casen) 2011, tres de cada cuatro jóvenes se encuentra trabajando o estudiando. Por otro lado, durante las entrevistas se observó que cuando existía presencia de mujeres jóvenes en la organizaciones se debía casi exclusivamente a que se trataba de una organización que llevaba varios años funcionando,

donde se daban relaciones intergeneracionales dentro de ella, por lo que la asistencia de aquellas jóvenes se leía como una tradición familiar y no como la búsqueda de un oficio.

Otra evidencia ligada al bajo nivel de *emprendimiento*, es que muy pocas mujeres han recibido cursos o capacitaciones acerca de liderazgo que les entregue las competencias y habilidades necesarias para un adecuado manejo y desarrollo en temáticas de gestión de negocios.

b) Análisis entorno a las experiencias de liderazgo y emprendimiento

A pesar de que la gran mayoría de las organizaciones presento llevar un liderazgo compartido, homogéneo y uniforme entre sus miembros, también hubo organizaciones que estaban estrechamente ligadas a la construcción identitaria de su barrio o comunidad, que trabajan constantemente con Juntas de vecinos, Iglesias, Comités de vivienda, etc. U alguna otra red social que compartiese sus intereses, donde el rol de la Presidenta de la organización coincidía con el de dirigente social. Aquellas mujeres que comparten ambas cargos, son una muestra de las habilidades organizacionales de las mujeres para asumir distintas responsabilidades, sin dejar de cubrir otras. Esta cualidad algunas mujeres la describen como un carácter multifuncional propio de la mujer, que por su relación a las necesidades del hogar y la crianza, siempre ha estado pendiente de hacer calzar sus tiempos con los múltiples deberes y contingencias que un hogar y familia demanda.

“Baja oferta institucional y publica en cursos o capacitaciones de Liderazgo o Emprendimiento”

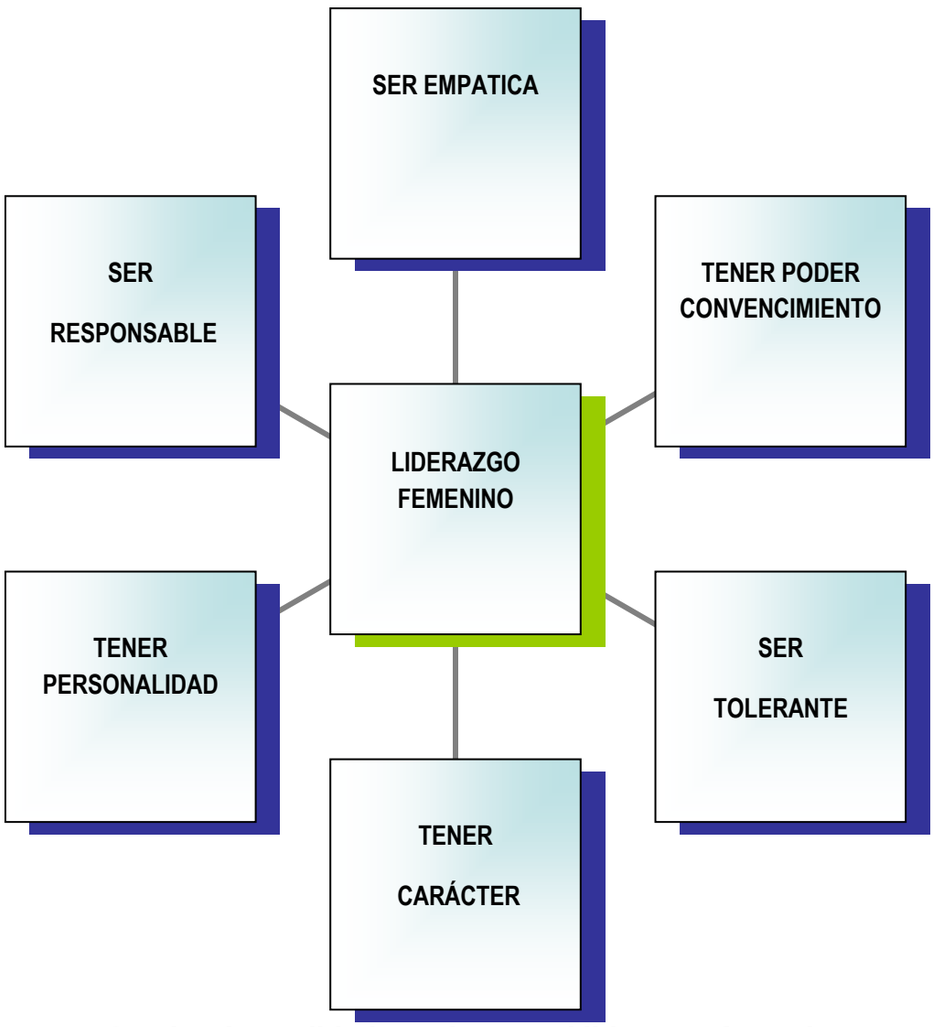
Estas características refuerzan la necesidad de que las mujeres deberían recibir algún curso o capacitación que le entregue las herramientas necesarias para llevar a cabo una conducción con liderazgo, o un emprendimiento exitoso. Sin embargo, muy pocas mujeres de las organizaciones entrevistadas aseguraron haber recibido

alguna vez una capacitación acerca de liderazgo o emprendimiento. Aquellas que si habían recibido señalaban que los habían hecho en sus trabajos ***[...]"Algunas, pero no acá. De nuestros trabajos, pero aquí no. Pero sería bueno, lo que sea pero que algo salga"*** (Entrevista Grupal N°10) o por alguna asociación en una entidad privada ***[..] "De la municipalidad no he ido a ningún curso, aquí en la Cámara han hecho de Liderazgo, marketing, oratoria, administración, etc."*** (Entrevista Individual N°2).

El apoyar el liderazgo femenino significa potenciar el empoderamiento de las mujeres en ámbitos organizacionales y personales, abarcando materias que van desde el logro de objetivos, estilos de dirección, logro de metas, planificación y gestión inter e intraorganizacional hasta habilidades personales como el trabajo en grupo, la comunicación y la cooperación, entre otros.

Las mujeres entrevistadas por el equipo seminarista indicaron que un líder femenino debería integrar características como tener personalidad ***[..] "si no tiene personalidad no va a llegar a ninguna parte, porque le va a dar vergüenza hablar"*** (Entrevista Individual N°3), tener carácter ***[…] "para llevar a cabo las decisiones que se toman en las asambleas"*** (Entrevista Grupal N°8), ser tolerante para ***[...] "Saber escuchar y aceptar críticas"*** (Entrevista Grupal N°5) y respetuosa ***[...] "saber decir las cosas y saber escuchar"*** (Entrevista Grupal N°8).

En el cuadro inferior están agrupadas las cualidades que las mujeres respondieron con mayor frecuencia en la pregunta: *¿Qué características cree Usted como necesarias, para que una persona sea vista como Líder?* de la entrevista Semiestructurada en cuanto al Liderazgo femenino.



Cuadro de cualidades referente al liderazgo femenino

c) Análisis entorno a los nuevos liderazgos femeninos en los espacios organizacionales

Casi la totalidad de las organizaciones femeninas participan de espacios donde social y culturalmente es bastante común observar a las mujeres interactuar. Los espacios de participación más frecuentes

se dieron en las directivas de los colegios de sus hijos/as, en Centros de madres o de Damas, en las Juntas de vecinos o en alguna institución de la que mujer tiene aproximación debido a convicciones propias, como una Iglesia o talleres municipales. Estos espacios encuentran un denominador común: ***lo relativo al hogar y a la familia***.

Ante la pregunta *"¿Qué experiencias de participación ha tenido antes de integrar esta organización?"* las alumnas podían observar cómo las mujeres de manera casi innata respondían que habían sido parte de la directiva de algún curso de sus hijos/as durante su paso por el Colegio, o del Centro General de Padres. Esto revela que sienten un fuerte impulso por cubrir su rol materno tanto dentro como fuera del hogar. Acompañar a sus hijos/as en su proceso educativo es algo natural para ellas, donde tienen la oportunidad de dar a conocer su opinión sobre la educación y actividades que involucran a sus niños, y de paso incidir en ellas.

Se podría decir que forma parte de su deber como madres, generalmente cuando son pequeños. Preferentemente, en espacios más íntimos o de confianza, una madre comentaba al respecto que participo en la directiva del curso de sus hijos durante toda la educación básica, sin embargo, luego acabo por retirarse porque ***[...] "entraron al Liceo y ahí es otra cosa, te cuesta mucho encontrarte con la gente nueva y tener confianza"*** (Entrevista Individual N°8). En los espacios educacionales, las directivas son predominantemente conformadas por mujeres. En ellos, las madres pueden compartir sus inquietudes, molestias, opiniones y experiencias acerca de estilos de crianza, afectividades, cuidados preventivos y un sinfín de temáticas familiares o personales de mujeres que comparten experiencias en común, como por ejemplo el ser madres solteras, separadas o casadas.

Lo mismo sucede dentro de los Centros de madres o de Damas, excepto que en estos últimos se complementan con actividades exclusivas de las mujeres como el desarrollo de un taller productivo a elección propia, actividades recreativas como onces y bingos, y un escenario lo bastante intimo como para que compartan sus experiencias positivas, fallidas o inclusive traumáticas donde el apoyo mutuo y la confianza generan una ayuda esencial en la superación de un problema.

Varias mujeres de las organizaciones también participan de sus juntas vecinales, promoviendo la unidad comunitaria, trabajando en conseguir beneficios para mejorar el barrio o condominio, gestionando actividades que fomenten las relaciones vecinales y redes más cercanas. Así mismo, las mujeres también participan de actividades solidarias en comedores, clubes de adultos mayores, colectas para niños con problemas neurológicos, etc. Por lo que podría deducirse que el compañerismo, ayuda mutua y solidaridad son valores que unen y definen fuertemente a las mujeres cuando trabajan en grupo o comunidad.

Sin embargo, no se vieron nuevos espacios organizacionales donde la mujer históricamente no hubiese tenido llegada antes. De las entrevistadas, ninguna formaba parte de la directiva de un Club deportivo o un sindicato de trabajadores. Además, tampoco existían iniciativas por parte de las organizaciones mismas o de las instituciones en talleres socialmente masculinizados, y que podrían servir de ayuda en el proceso de independencia de la mujer en ámbitos relativos al hogar, que es precisamente en el que mayormente se desenvuelven. Talleres de gasfitería, plomería, electricidad, construcción, carpintería o mueblería serian una gran herramienta para mejorar la economía del hogar, en especial, aquellos donde la mujer es su sostenedor única o principal.

El aprendizaje de conocimientos o espacios protagonizados históricamente por hombres, ayudaría a fomentar una educación con igualdad de género desde el propio hogar, implantado y ejercido por la misma madre en el seno de la familia. Precisamente, debido a que rompe con los estereotipos socialmente definidos para hombres que pueden ser perfectamente ejecutados por mujeres. Es una oportunidad de cambiar un paradigma social de género que aun está fuertemente inmerso en las propias mujeres, y a la vez levantaría la oportunidad de desarrollar un emprendimiento innovador y productivo.

4.4) Principales redes utilizadas por las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué

La sociedad está conformada por distintos sectores o subsistemas, los cuales se desarrollan de manera autónoma y poseen funciones particulares, pero para su subsistencia requieren de recursos (sean humanos, materiales, económicos, académicos, entre otros) aportados por otros subsistemas, para lo cual se construye una red o entramado de relaciones entre dichos sectores, es decir; existe una Intersectorialidad dentro de la sociedad.

Los sectores se especializan y se van complementando e integrando según la función que posee cada uno, en este caso las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué conforman un sector, mientras que sus redes, van conformando otros sectores, según sea su área.

Por lo observado las principales redes de estas agrupaciones se pueden clasificar en dos tipos: Redes territoriales y Redes institucionales. A continuación se procederá a realizar un análisis de dichas redes.

a) Redes Territoriales

Se observan como redes territoriales los organismos que provienen de la mismo sector territorial que las agrupaciones femeninas, como Iglesias, Juntas de Vecinos, Comités de Copropietarios, Club de Adulto Mayor u otros.
En varias ocasiones con dichas agrupaciones se comparte la Sede Vecinal de trabajo, por lo que se requiere la existencia de una constante coordinación y organización conjunta para pagar las cuentas y mantener eficientemente el funcionamiento de dicha locación; “***En esta sede funcionan dos grupos de adulto mayor, el centro de madres y un grupo de damas de esposas de uniformados”*** (Entrevista Grupal N° 13).

Además, en estos casos no existen recursos económicos que se traspasen de una organización a otra, sino que existen relaciones en base a recursos materiales y estructurales comunes.

En ocasiones es la Iglesia o Junta de Vecinos la que facilita la sede para que los Centros de Damas o Madres y los Club de Adultos Mayores se reúnan, en otras ocasiones es el Centro de Madres o Damas el que facilita el espacio para el Club de Adultos Mayores, es decir, según sea el caso, existe una conciencia de solidaridad frente a los espacios estructurales con los que cuentan las organizaciones. También sucede que cada cual cuenta con su sede pero para realizar actividades particulares no cuentan con el espacio o los inmuebles necesarios y deben solicitar a la otra organización que se los facilite; ***"Nosotros en ocasiones hemos arrendado la sede de la Junta de Vecinos para poder hacer actividades más grandes, pero no hemos organizado nada en conjunto con las otras organizaciones de acá"*** (Entrevista Grupal N° 13).

Estas situaciones posibilitan que en ocasiones las organizaciones del mismo sector se coordinen y realicen actividades en conjunto en pro de recaudación de fondos para bienes comunes.

Un recurso importante que es compartido es el recurso humano, ya que como se mencionó anteriormente en este capítulo, muchas de las socias que participan en los Centros de Damas o Madres, también participan en la Junta de Vecinos; ***"La Junta de Vecinos está al lado, así que generalmente participamos ahí todas"*** (Entrevista Grupal N° 13).

Otro punto importante es la red de información que surge al mantener redes locales, ya que son redes bajo las cuales existe un contacto constante, lo que facilita la comunicación entre todos "***La Junta de vecinos y la capilla donde yo vivo, se conectó con la Municipalidad y por ellos nos informamos de todo esto",*** cuenta una socia refiriéndose a los talleres de la Oficina de la Mujer (Entrevista Individual N° 5).

-<u>Opinión de las agrupaciones frente a esta red</u>

Es sumamente importante el trabajo intersectorial para realizar proyectos que van más allá del Centro de Madres, por lo que muchas veces se organizan en conjunto con la Junta de Vecinos o con la I. Municipalidad para cumplir metas más locales, en estos casos se transforma en primordial el mantener relaciones eficientes con las organizaciones del sector "***Aquí aparte de los talleres, trabajamos con la Junta de Vecinos, con la Municipalidad, postulando proyectos que apoyen a la población, a ponerla más bonita, con más cosas para nuestros niños." (***Entrevista Individual N° 7).

Además de esto, existen Centros de Damas o Madres que realizan actividades en conjunto con otras organizaciones locales, algunas veces esto resulta exitoso, mientras que en otras ocasiones no han tenido la recepción esperada; ***"En cuanto a fechas importantes antes hacíamos actividades con el Comité, pero ahora la gente es muy negativa acá como para esas cosas, le gusta que le den no más, pero ellos no cooperan"*** (Entrevista Individual N°3).

b) <u>Redes Institucionales</u>

- ***I. Municipalidad de Quilpué***

La principal red institucional de las agrupaciones entrevistadas es la I. Municipalidad de Quilpué. Este organismo estatal tiene como función *"Promover, propiciar y organizar un desarrollo sustentable y un crecimiento urbano comunal, junto a la entrega de una calidad de vida, servicios, cultura y recreación, en conectividad a sus ciudadanos quienes participan activamente en el diseño y construcción de su futuro"* (Extraído del sitio Web de la I. Municipalidad de Quilpué, 2013).

Las agrupaciones femeninas comienzan a acudir por iniciativa propia a esta red, y generalmente esto es para solicitar recursos económicos a través de concursos y programas municipales, o solicitar ayuda técnica a través de los Concejales, de la Oficina de la mujer o de algún otro departamento de la I. Municipalidad ***"En la Municipalidad averiguamos todo, a los concejales le pedimos ayuda nosotros, que nos asesoren, han venido varios. Ha venido el alcalde, de***

repente a darse una vuelta, no nos ha ayudado mucho pero igual ha venido jaja y nos conoce" (Entrevista Individual N° 3).

La I. Municipalidad cuando ya tiene en sus registros a estas agrupaciones, acude a ellas para entregarle información sobre recursos disponibles, proyectos y programas, o también para invitarlos a participar en ceremonias, actividades y conmemoraciones que organicen y requieran de participación ciudadana; "***Postulamos al fondo municipal, para comprar materiales para trabajar. Hemos ganado dos proyectos, se reparten y ahí trabajamos"*** (Entrevista Grupal N° 10).

Se observa que para la I. Municipalidad entablar relaciones con las agrupaciones femeninas entrevistadas es una buena forma de participar con la ciudadanía, ya que es un grupo territorial similar a la Junta de Vecinos pero con otros fines que no son tan político sino más bien con rasgos recreacionales, por lo que la I. Municipalidad les puede ofrecer distintos tipos de recursos mediante la gama de actividades que organiza, de esta forma, las socias han participado incluso en concursos de empanadas, de galletas, u otro tipo de actividad facilitada por dicho organismo municipal.

-<u>Opinión de las agrupaciones frente a esta red:</u>

En cuanto a la relación que existe entre las organizaciones femeninas y la I. Municipalidad se observa que existe un cierto descontento por el rol que realiza dicho organismo estatal ya que las agrupaciones femeninas creen que se les pudiese colaborar con más recursos; sean económicos, materiales, estructurales o humanos.

Para muchas agrupaciones femeninas la I. Municipalidad es un organismo más bien lejano, al que deben acudir a modo de demanda espontánea, como cualquier organismo público ***"Tengo que bajar a hablar con la gente de la Municipalidad, porque aquí vienen poco***" (Entrevista Individual N° 7), o también sucede que es un organismo en donde sus representantes les prometen recursos pero después no lo llevan a cabo "***Yo voy a la Municipalidad, y por eso hay que estar viendo también que dicen los concejales, si vienen o no, estar***

pendientes muchas veces de cobrarles la palabra. Que se no sea puro bla bla por el voto y después si te he visto no me acuerdo" (Entrevista Individual N° 7).

Además de esto no todas las agrupaciones femeninas cuentan con Personalidad Jurídica, y para la I. Municipalidad esto es un requisito primordial para postular a recursos; ***"No podemos todavía porque estamos recién empezando, todavía no tenemos personalidad jurídica así que recién con eso podemos pedir ayuda para postular a fondos***" (Entrevista Individual N°5).

En cuanto a los fondos que se entregan, existen organizaciones que han recibido beneficios que les han sido sumamente útiles; ***"[…] Hemos ganado dos veces Subvenciones. La primera vez ganamos $240.00 el año pasado, y este año $315.000 y esa plata la ocupamos para implementación, tazas, platos"*** (Entrevista Grupal N° 14), mientras que otras agrupaciones pese a que año a año postulan nunca han recibido algún beneficio, lo que provoca mucho desconecto y decepción con las autoridades ***"hemos postulado a proyectos pero nunca hemos ganado nada",*** esta agrupación, el Centro de Madres Mirasol, explica un hecho que se reitera en varias ocasiones, referido a las falsas promesas e ilusiones que realizan las autoridades cuando están en período de elección, pero que después de ser elegidos no los vuelven a apoyar ***"Este centro tiene 42 años y este año le pedimos al Alcalde ampliar la cocina porque es muy chiquitita. Cada vez que el alcalde y los concejales vinieron en tiempo de campaña, les contábamos y nos ilusionaron. Se hizo la postulación y todo y no figuramos ni siquiera en los últimos de la lista".***

- ***Oficina de la mujer***

La oficina de la mujer es una unidad de la I. Municipalidad que pertenece al Departamento de Desarrollo Humano y pretende contribuir al desarrollo de la mujer.

Si bien la Oficina entrega apoyo y orientación a mujeres que requieran ayuda psicoemocional mediante demanda espontánea, esta funciona principalmente a través de 3 ejes de trabajo; por un lado

desarrolla Programa de Atención a Mujeres víctimas de Violencia Intrafamiliar (VIF), el Programa para mejorar las Condiciones de Empleabilidad de las Mujeres Jefas de Hogar (PMHJ) y realiza talleres de manualidades a 115 agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué.

En cuanto al programa Jefas de Hogar sus objetivos radican en contribuir al empoderamiento laboral de las mujeres, en donde puedan entrar de lleno al área laboral, colaborando con el desarrollo de competencias laborales, capacitándolas para formas sus PYMES o para entrar a trabajar en algún puesto específico.

Mientras que los talleres son de corte más recreacional en donde también se aprenden oficios, pero que no necesariamente la persona decide desarrollarlo con objetivos económicos. Cabe señalar que el presente Seminario de Título ha sido desarrollado en este contexto programático, en donde las entrevistas realizadas fueron ejercidas los días que las agrupaciones femeninas desarrollaban su taller.

Dentro de las entrevistas realizadas se observaron talleres de masajes, de baile entretenido, de distintas técnicas de manualidades, de mosaico y de repostería. Por lo que la Oficina de la Mujer aporta con recursos principalmente humanos, ya que facilita el monitor o monitora que dirige el taller, mientras que los materiales con los que trabajan las participantes deben ser aportados por ellas mismas.

En cuanto a esta red, la Oficina actúa como un coordinador y articulador, ya que organiza los talleres a las 115 agrupaciones femeninas que lo han solicitado, los cuales se desarrollan cada 15 días y desde Marzo a Noviembre. Para el desarrollo de esto la Oficina cuenta con 12 monitores, y además, cuenta con personal encargo de ver en terreno el funcionamiento de los talleres ***"a veces vienen acá a vernos, a la monitora y nos dejan información"*** (Entrevista Individual N°3). También actúa como un intermediario entre la I. Municipalidad de Quilpué y las agrupaciones femeninas, facilitando información y apoyo técnico, asesorando a las agrupaciones para que formen legalmente el Centro de Madres o Damas, o para que participen en proyectos y concursos.

Existen talleres impartidos en el espacio de la misma oficina de la mujer, el Centro de Madres Mundo Nuevo realiza ahí el taller que le

corresponde ***"Bueno ellas siempre están al tanto de nosotras, porque otras, lo dejan ahí no más po', a cargo de la monitora, nos vienen a ver, prestan el espacio, bien bueno*** (Entrevista Individual N°1).

Se observa que la monitora o monitor es un actor clave y primordial como ente intermediario entre las agrupaciones entrevistadas y la Oficina de la Mujer, siendo la persona encargada de trasmitir las informaciones emanadas desde la Oficina y desde la I. Municipalidad, por lo que se explicita una jerarquía en las redes en donde el o la monitora es el intermediario entre la agrupación femenina y la Oficina de la Mujer, mientras que la Oficina es la intermediaria entre la agrupación femenina y la I. Municipalidad.

Un punto importante a señalar es que se observó que la Oficina de la Mujer carece de herramientas técnicas y profesionales con respecto a la realización de talleres, en el sentido de que falta información tipo diagnóstico de las agrupaciones femeninas con las cuales trabajan. Además de esto, no se observaron sistemas claros y reconocidos de retroalimentación del trabajo que realiza la Oficina, en donde las socias de las agrupaciones puedan expresar sus inquietudes e intereses directamente con los profesionales.

-Opinión de las agrupaciones frente a esta red

En cuanto a la relación que existe entre la Oficina de la mujer y las agrupaciones femeninas se pueden establecer distintas situaciones:

Por un lado las socias agradecen la existencia de los talleres, ya que se ha convertido en una experiencia muy enriquecedora, al contrario de críticas o reparos, las socias demuestran una actitud muy positiva con respecto a esta instancia; ***"[…] el taller es sin costo, entonces pucha que rico que te den la oportunidad de aprender con una profesora que te está enseñando. A fin de año, exponemos y podemos vender lo que hacemos, pucha no sé, qué más podemos pedir"*** (Entrevista Individual N°1).

Mientras que por otro lado la mayoría de las socias que no pertenece a las directivas poseen absoluta desinformación con respecto

a la unidad Oficina de la Mujer, desconociendo incluso su ubicación ***"Me parece que la gente de la directiva sabe dónde se encuentra"*** (Entrevista Grupal N° 18). Generalmente la Presidenta o la directiva de las agrupaciones son las encargadas de realizar los trámites con la Oficina para solicitar el taller "***En la asamblea se ve qué talleres se quiere para el año, luego la directiva se encarga de ir a la Municipalidad y solicitar una monitora para que haga el curso aquí***" (Entrevista Individual N° 8).

Las mujeres entrevistadas que han acudido a la Oficina de la Mujer, en su mayoría poseen una muy buena opinión con respecto a la atención que han recibido ahí "***la atienden bien a uno cuando vamos para allá, dan buena información"*** (Entrevista Individual N° 3), agregan otras agrupaciones que existe una "***buena comunicación y muy buen trato***" (Entrevista Individual N° 7),

En cuanto a las visitas a terreno que realiza la Oficina de la Mujer, existen algunas agrupaciones que se sienten un poco lejanas ya que no reciben más de dos visitas en el tramo de Marzo a Diciembre "***No nos visitan constantemente, pero también es que hay muchos centros, sabemos que es complicado repartirse. Y lo entendemos, cuando hemos necesitado algo nos han atendido bien, sin problema"*** (Entrevista Grupal N° 10), y son generalmente las agrupaciones que se encuentran en sectores más lejanos, como Belloto Sur; ***"[…] no vamos para allá porque como la monitora nos informa de las cosas. No viene nadie más, creo que alguna vez han venido a hacernos una visita"***(Entrevista Grupal N° 16).

Mientras que las agrupaciones ubicadas en los alrededores del centro de la comuna de Quilpué sienten la Oficina como una institución cercana, así lo expresa el Centro de Madres Las Obreras ***"Es buena relación, nunca hemos tenido problemas, al contrario, nos tienen bien consideradas, de repente vienen, avisan y nosotros los recibimos. Nos traen información o si no pueden venir nos llaman por teléfono, porque tienen los números de la directiva, entonces informan por teléfono y nosotros informamos a las socias"*** (Entrevista Individual N° 8).

Cabe señalar que por lo que se ha observado los talleres en general presentan características más recreacionales o de oficios, pero falta apoyo en temas de autocuidado y más personales, relacionados

con la intimidad de cada mujer, en donde puedan recibir apoyo profesional frente a muchas inquietudes y necesidades que existen, ya que para la mayoría de las mujeres la asistencia a los talleres tiene muchos significados socioemocionales, pero la ayuda profesional no es hacia estos temas sino a temas prácticos y manuales ***"Nosotros tenemos poca ayuda de la Municipalidad que nos podrían mandar una psicóloga, o que nos podría mandar una persona que nos haga relajación, sobre todo las dueñas de casa necesitamos mucho de eso"*** (Entrevista Grupal N° 12).

c) Otras redes

Por lo que se pudo observar en la realización de las entrevistas, existen pocas redes que no sean las ya mencionadas, dentro de estas se pueden mencionar las redes propias a las Iglesias o Capillas en donde hay casos que se realizan talleres, además existen organizaciones que anteriormente a la Oficina de la Mujer habían recibido talleres de otros organismos como el Fosis, u organizaciones dedicadas solo a la mujer como CEMA, Prodemu u otros. Cabe señalar que estas redes no han trascendido en el tiempo "***Yo no conocía la Oficina de la mujer hasta ahora, antes yo asistía a cursos igual pero del Prodemu"*** (Entrevista Individual N° 5).

Existen también redes propias de cada agrupación según sus condiciones particularidades, por ejemplo existe un Centro de Madres ligado a la Cámara de Comercio, por lo que para ellos sus principales redes son la Cámara y la I. Municipalidad, frente a esto comentan "***La cámara y la Municipalidad nos entregan recursos; uno presenta un proyecto y ellos evalúan si se aprueba o no. En la Municipalidad se demoran más, por ejemplo, en entregar los recursos que en aprobar tú proyecto***" (Entrevista Individual N° 2).

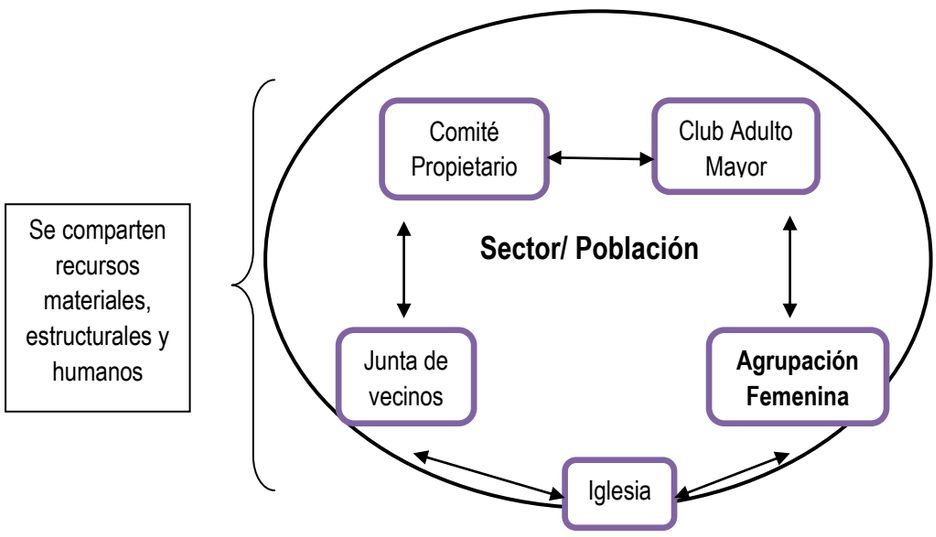
Otra red que llama la atención su poca existencia, es la red conformada por otras agrupaciones femeninas, ya que prácticamente no se conocen ni se relacionan como organizaciones, de todas las entrevistas solo un caso, el Centro de Madres Las Araucarias, reconoció a otro Centro de Madres como una red cercana "***La Obreras, yo conozco socias, hemos compartido con ellas, ellas son de la***

Piloto Pardo. Ellas vienen a visitarnos o nosotras a ellas" (Entrevista Individual N° 7), lo que sí sucede es que existen socias que han participado en más de un centro de madres o de damas a lo largo del tiempo.

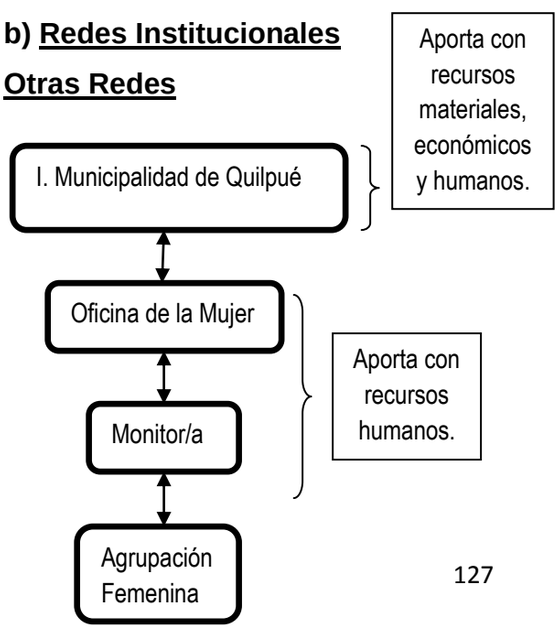
RESUMEN
Sección 4.4

Redes utilizadas por las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué

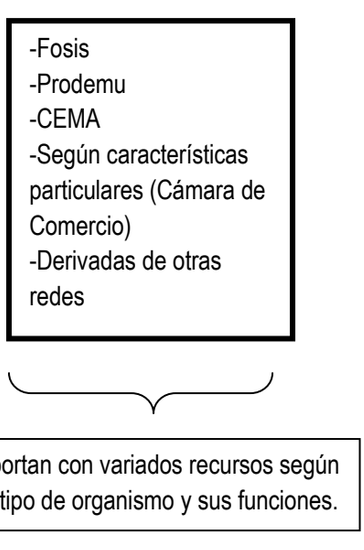
a) Redes Territoriales



b) Redes Institucionales



c) Otras Redes



CAPÍTULO 5
ANÁLISIS INTEGRADO

5.1) Perfil de Participación

Tendencia

Mujer y Participación

Durante siglos el rol de la mujer quedo limitado al hogar y la crianza de los hijos, no tenían acceso a la misma educación que los hombres, ni los mismos derechos políticos, económicos o sociales. El trabajo femenino era un sistema familiar donde existía una dependencia y separación de funciones por sexo, donde la mujer no compartía status ni autoridad, quedando reducida al rol reproductivo de la sociedad. Actualmente, con el paso de la modernidad y la lucha de las mujeres por reivindicar sus derechos, se puede ver que la situación ha cambiado exitosamente.

La educación, la participación social y el emprendimiento han sido procesos claves para romper con los patrones sociales tradicionales.

> **"*..Estos cambios han ayudado a diversificar los proyectos de vida de las mujeres y, por consiguiente, obligan a abandonar la imagen que las representa únicamente como esposas, madres, dueñas de casa o vecinas. La mayor parte de las mujeres tiene hoy otros espacios de desarrollo personal, que si bien coexisten con los roles más tradicionales, crean formas de relación con el entorno natural y cultural*"** (Molina, 1997).

En las agrupaciones entrevistadas se pudo constatar una percepción positiva y consensuada acerca del quiebre del rol histórico que

socialmente se le ha asignado a la mujer. Afirmando que ***"La mujer está como revelándose, ya no es la mujer sometida que está todo el día en la casa. Antiguamente la mujer no podía hablar porque el único que hablaba era el hombre; él daba las órdenes y la mujer lavaba, planchaba, cocinaba, paría. Ahora no, ahora el hombre ayuda a criar a los hijos, el hombre muda, cocina, hace aseo, va a la feria"*** (Entrevista Individual N°4).

Es importante reconocer que generalmente las percepciones acerca del cambio sociocultural en la mujer están más bien aproximadas a una flexibilización de los roles tradicionales como lo son la asignación de las tareas domésticas, el cuidado de los hijos, etc. que a la idea de explorar nuevas formas de participación femenina en espacios tradicionalmente masculinos, como la incorporación al mundo público y productivo.

> ***"No se registran diferencias sustantivas respecto de la imagen de las mujeres, en el sentido de que sus obligaciones prioritarias son la casa y los hijos, ante cual los únicos derechos reconocidos son los relativos a la administración domestica del hogar (no los patrimoniales) y a la protección de la maternidad"*** **(Molina, 2000).**

Necesidades emocionales

Existe una fuerte necesidad de socializar con mujeres que viven las mismas realidades, plantear sus problemas, experiencias de vida y formar lazos de amistad. Las agrupaciones actúan como un grupo de par contenedor de apoyo, en donde se establecen vínculos de interés, ayuda y contención emocional. Esta relación les proporciona un sentido de pertenencia y una sensación de ser escuchadas y respetadas.

Este espacio brinda la posibilidad de expresar afectos contenidos o evitados (ligados a experiencias traumáticas o de tensión) y el compartirlo en grupo les proporciona un alivio. Bajo esta complicidad, las mujeres se van identificando cuando se dan cuenta que no son las únicas que han experimentado ciertas experiencias y que además, si para otras hubo solución también lo puede haber para ellas. Por lo

tanto, se va tejiendo una especie de microred emocional entre ellas que sirve de apoyo y también como referente para enfrentar las situaciones de su vida con mayor seguridad y confianza.

"La participación fortalece el autoestima, la tolerancia, la comunicación, y la expresión de opinión" (Elaboración propia basada en Molina 2000)

Distintas mujeres creían encontrar en su agrupación **un *"grupo contenedor"*** pues sus compañeras actuaban como agentes imparciales, en cambio en sus casas **"*siempre toman partido por una cosa u otra, aquí en cambio, solo te escuchan, no te juzgan*".**

La confidencia existente entre las mujeres, sirve como estrategia para reducir las tensiones y ansiedades que viven diariamente. Además, promueve la reflexión personal acerca de la incidencia que tienen estas experiencias sobre sus relaciones y su bienestar personal: ***"[...] hay veces en que te ahogas en un vaso de agua y hay personas que tienen problemas muchos más graves que el tuyo"*** (Entrevista Grupal N°11).

Necesidades Económicas

Las expectativas económicas de la mujer están puestas en hacer un aporte en el hogar. Por lo que algunos grupos de mujeres destacaban que ***"[…] lo que uno aprende sirve para que uno vaya también formando su microempresa, por ejemplo si al persona no sabía tejer y ahora ya está tejiendo, haciendo bufandas, cuellos, lo van haciendo y empiezan a vender, y se pueden generar ingresos extras, eso es súper gratificante para uno"*** (Entrevista Individual N°6). Lo que consta que los talleres que realizan están dirigidos a cooperar en el hogar, y no a la subsistencia total del mismo.

Sin embargo, el nuevo escenario de cooperación económica ofrece un apoyo de seguridad y de autonomía económica considerable, que a

medida que va adquiriendo éxito aumenta también las expectativas de las mujeres en materias del bienestar de sus vidas**.**

La autonomía económica es un factor que protege a las mujeres en el ejercicio de otros derechos y que incide positivamente en la reducción de la pobreza (Bravo, 2009).

La incorporación de las mujeres a la producción y al mercado laboral independiente rompe, además, la tradicional reclusión en el espacio doméstico y les permite aportar al desarrollo nacional, a la mantención de sí mismas, de sus hogares y familias. Disminuye la presión social y familiar que viven también los hombres de ser proveedores exclusivos.

Necesidades Comunitarias

Se busca crear un sentimiento de identidad en el barrio. Formando una alianza matriarcal intergeneracional que apunta a satisfacer necesidades de seguridad y apoyo mutuo.

"[…] conocer a las vecinas del barrio que son finalmente las que uno ve todos los días y nos cuidamos la casa mutuamente
(Entrevista N°11)"

Se da continuidad a valores y costumbres sociales al existir un traspaso de conocimiento y sabiduría de una generación a otra generación. En el caso del Centro de Madres Las Obreras, el más antiguo de Quilpué, las integrantes comentaban que se trataba de ***"un ambiente familiar, acá viene una niña que integra el centro de madres, vende pan y es sobrina, y así pasa. Por ser a ella se le han visto crecer los nietos, yo cuando ingrese el nieto de ella era chiquitito ahora está grande,***

crecen en el ambiente y uno se encariña con ellos […]"

Así, en un espacio de larga continuidad se da paso a un proceso constante de enseñanza y aprendizaje mutuo, entre personas que comparten dentro de una misma comunidad, que manejan códigos, lenguaje y valores comunes.

Encontrando muchas veces metas y actividades altruistas, que buscan canales solidarios dentro de la sociedad. En este caso, se pudo observar a varias organizaciones femeninas que mantenían estrecha relación con las juntas de vecinos del barrio que pertenecían, y a instituciones que confluyen con sus intereses tales como Iglesias o Sindicatos. En conjunto, suponen la búsqueda de metas que consideran valiosas.

El Centro de Damas de la Cámara de Comercio de Quilpué, por ejemplo, realiza actividades que apuntan a un bien social más colectivo y que no beneficia directamente a sus integrantes: ***"cuidamos a los niños con problemas neurológicos, en un centro llamado "Semillas del campo", es una parcela que trabaja con niños con problemas neurológicos a través de la hipoteria. También cooperamos con los niños con cáncer, ya sea con cenas o bingos. Casi siempre son dos al año"*** (Entrevista grupal N°1).

Liderazgo

"Apoyar el liderazgo femenino significa potenciar el empoderamiento de las mujeres en ámbitos organizacionales y personales, abarcando materias que van desde el logro de objetivos, estilos de dirección, logro de metas, planificación y gestión inter e intraorganizacional hasta habilidades personales como el trabajo en grupo, la comunicación y la cooperación (Elaboración propia de las alumnas)"

En las organizaciones existe un liderazgo compartido, homogéneo y uniforme. Se organizan a través de directivas para temas

administrativos-estratégicos que les exige la legitimización de la personalidad jurídica de su organización. Por lo que la junta directiva es un asunto más simbólico que utilitario.

Las organizaciones toman decisiones de forma unánime y casi siempre de manera informal durante el desarrollo de los talleres o asambleas. Las temáticas frecuentes se refieren a sus experiencias de vida o a técnicas y conocimientos competentes al taller que se encuentran realizando, lo que subyace que las expectativas que se van tejiendo en este espacio son primordialmente recreativas y terapéuticas, más que económicas o de cualquier otro índole.

Este hecho es un indicio a que las pretensiones de las mujeres no es la de hacer de la organización una *empresa* de mayor envergadura con una temática u objetivo más transversal de corte reivindicativo de la mujer. Sino más bien, al intercambio de nuevas experiencias y aprendizajes.

"La participación de nuevos espacios por la mujer ha fomentado el empoderamiento y el liderazgo femenino"
(Sernam, 2010)

En las entrevistas donde el valor lucrativo constituía parte del motivo por el cual las integrantes de una organización participaban de ella, ninguna organización catalogo dicho objetivo como su principal eje. Por lo que el carácter *emprendedor* en las organizaciones aún es demasiado débil o incipiente. Esto se explica a que la mayoría de las mujeres son amas de casa o trabajadoras no dueñas de hogar, por lo que no dependen ni sostienen su hogar con los productos que realizan en los talleres.

Una de las causas de que el emprendimiento sea relativamente bajo, es que las mujeres al tener una edad avanzada ya no poseen expectativas de vida a largo plazo con el oficio que están aprendiendo, por ende sus proyecciones y motivaciones no están priorizadas hacia la adquisición económica que puedan conseguir, sino que más bien persiguen la autosatisfacción personal de autorrealización junto a la

recreación social y terapéutica de la actividad en cuestión.

Otra evidencia ligada al bajo nivel de *emprendimiento*, es que muy pocas mujeres han recibido cursos o capacitaciones acerca de liderazgo que les entregue las competencias y habilidades necesarias para un adecuado manejo y desarrollo en temáticas de gestión de negocios.

Actividades

Para la mayoría de las agrupaciones su actividad principal es el taller impartido por la Oficina de la Mujer. También realizan paseos, bingos y distintas conmemoraciones.

Existen actividades con fines de lucro para comprar materiales comunes para los talleres o implementos para la sede y la agrupación.

Existen actividades con sentido de barrio en conjunto con la Junta de Vecinos, Iglesia, Comité Copropietario u otros organismos barriales.

5.2) Perfil de Organización

Tendencia

Fines

"Una organización "es el resultado de coordinar, disponer y ordenar recursos (humanos, financieros, físicos y otros) y actividades necesarias, para que se logren los fines propuestos"
(Umul y Vásquez, 2010)

Las organizaciones sociales se originan en base a objetivos, para lo cual se proponen metas y fines a corto y largo plazo. En el caso de las organizaciones estudiadas, se pudo observar que estas se plantean objetivos tanto a corto como a largo plazo y son ligados a sus problemáticas y motivaciones. Debido a las características observadas, las estudiantes seminaristas han clasificado los fines de las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué en recreacionales, productivos, comunitarios y terapéuticos.

Las organizaciones tienden a replegarse entorno a objetivos recreacionales y terapéuticos (apoyo y contención) por sobre los económicos, ya que la mayoría busca un espacio que las saque de sus rutinas, en donde puedan compartir con pares y centrarse en sus necesidades y no las de otros.

Las metas recreacionales son uno de los principales motores de participación de las mujeres y buscan satisfacer las demandas sociales de las personas, tales como las relaciones afectivas (amistad), participación (inclusión grupal) y aceptación **social "*nosotras nos respetamos mucho como es cada persona, siempre con el ánimo de subir el ánimo a la persona que viene apesadumbrada, siempre está en nosotras venir acá y pasar un rato agradable"*** (Entrevista Grupal N°12).

Mientras que los fines terapéuticos buscan satisfacer necesidades emocionales en donde a través de las conversaciones grupales se abordan experiencias y necesidades, conociendo sus historias de vida. Esto posibilita generar una relación de reciprocidad entre las mujeres basado en apoyo mutuo y contención, permitiendo que se sientan escuchadas y respetadas, lo que a su

vez, le proporciona a la organización sentido pertenencia**; "*la idea era integrarme a un grupo, donde yo pudiera tener contacto con personas, porque yo estaba muy encerrada en mi casa*"** (Entrevistas Individuales N°9).

Los fines productivos satisfacen necesidades personales de autorrealización y de autonomía económica de las mujeres. Debido a que muchas de las socias son dueñas de casa, ven el taller del cual su organización es parte como una manera de generar ingresos extras con las manualidades y oficios aprendidos, este hecho conlleva implicancias en el autoestima de las socias al sentir que están utilizando sus capacidades; ***"Lo que más hay que destacar, que lo que uno aprende sirva para que uno vaya también formando su microempresa, por ejemplo, si la persona no sabía tejer y ahora ya está tejiendo, haciendo bufandas, cuellos, lo van haciendo y empiezan a vender, y se pueden generar ingresos extras. Entonces eso es súper gratificante par a uno"*** (Entrevista Individual N°9).

Las metas comunitarias buscan crear un sentimiento de identidad en el barrio, ya que sucede que muchas veces las socias son vecinas, por lo que la agrupación cuenta con un sentido de territorialidad, en donde se trabajaba en conjunto con la Junta de Vecinos del sector, o en otras ocasiones con Iglesias, Comité de Copropietarios, u otros, por lo que participar en la organización les permite ***"[...] conocerse con la gente que uno convive al día a día. Eso hace que exista cierta unión entre nosotras, como mujeres, como vecinas"*** (Entrevista Grupal N° 15). Algunas agrupaciones poseen metas comunitarias de sentido altruista, en donde desarrollan actividades de ayuda al prójimo.

Estructura interna

"La estructura de una organización establece un sistema de funciones y responsabilidades que deben desarrollar los miembros de la organización para que puedan trabajar juntos y alcanzar los objetivos"

(Umul A., Vásquez S., 2010)

En base a las entrevistas realizadas y lo observado por las estudiantes seminaristas, se ha podido determinar que las agrupaciones femeninas entrevistadas poseen una estructura interna definida, en donde existe un sistema

de funciones y responsabilidades validado por las socias y una división de tareas en base tanto a los roles asignados derivados de la directiva como a la voluntariedad de las socias; ***"Cuando hay que hacer trámites, va la directiva o la que tenga más tiempo, no sé, ir a la Municipalidad, postular a proyectos, buscar información, etc."*** (Entrevista Grupal N°10).

En cuanto a la toma de decisiones se observan generalmente espacios definidos de conversación y organización como asambleas periódicas o en el desarrollo de los mismos talleres, en donde todas las socias participan y opinan; ***"[…] la toma de decisiones se hace entre todas, lo resolvemos todas juntas, lo conversamos mientras trabajamos y conversamos, saben chiquillas hay tal cosa, que opinan, etc."*** (Entrevista Individual N°1).

Los organismos formales se organizan "bajo ciertas normas de estricto cumplimiento, con objetivos específicos y sometidos a una autoridad"

(Méndez, J., Monroy F. y Zorrilla S., 1993)

Las agrupaciones estudiadas poseen características de una organización formal, ya que poseen reglas y normas que son reconocidas y consensuadas por las socias, debiéndose adquirir una actitud de colaboración con el buen funcionamiento de la organización, de lo contrario existen sanciones sociales que han llegado incluso a la expulsión de socias que han generado problemas importantes. Además, con el paso del tiempo se generan patrones de interacción y costumbres definidas, que las socias tratan de fomentar y mantener; ***"[…] siempre está en nosotras venir acá y pasar un rato agradable, servir la once, nosotras nombramos "semaneras", entonces es rico que te sirvan una taza de té, que otra la prepara y nos vamos turnando para que todas tengan esa regalía"*** (Entrevista Grupal N°12),

Otra característica que las hace organismos formales es el hecho de contar con una autoridad establecida y reconocida por las socias, muchas de estas agrupaciones cuentan con Personalidad Jurídica, por lo que la directiva es reconocida legalmente. En los casos que no se cuenta con Personalidad Jurídica las agrupaciones siguen presentando rasgos de organismos formales**, ya que las mismas socias reconocen pertenecer a una agrupación consolidada *"nos hemos mantenido así-* sin personalidad jurídica - *porque en los 3 años hemos funcionado bien"*** (Entrevista Grupal N°12). Estas agrupaciones cuentan con un espacio físico establecido y definido, una directiva formal elegida, y un

punto importante, es el hecho de contar con claro sentido de pertenencia lo que posibilita la formación de una identidad como agrupación.

Grupo social

"Los grupos son formas de convivencia social que tienen vida propia, independiente de la de los individuos que los constituyen, y cuentan con una organización que hace posible la acción común".
(Méndez, J., Monroy F. y Zorrilla S., 1993)

La mayoría de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué se constituye de mujeres que son dueñas de casa y jefas de hogar, por lo que cuentan con necesidades y problemáticas comunes, para ellas la agrupación constituye un grupo primario, es decir, basado en relaciones personales que son cara a cara y de índole afectivo; ***"Participar acá ha sido excelente porque nos aporta en amistad, en conocimiento, en convivencia"*** (Entrevista Grupal N°13), además, estas relaciones son informales, ya que se utiliza un lenguaje cotidiano y familiar.

Por lo observado, pese a que las agrupaciones se presentan como abiertas a la comunidad, es decir, presencia de fronteras abiertas, el número de integrantes se mantiene estable con el paso del tiempo, presentando características de fronteras cerradas. El número de integrantes varía entre 10 y 20 personas, es decir, *agrupaciones pequeñas*.

El 45% de las agrupaciones posee socias con todos los rangos de edades, pero existe presencia de socias *adulto maduro* (de los 41 a 65 años) en todas las agrupaciones entrevistadas. No existen agrupaciones compuestas solo por *adulto joven* (entre 18 y 40 años) o por solo *senescente* (66 años o más).

Las agrupaciones entrevistadas poseen una duración *relativamente permanente*, ya que son indefinidas, es decir, no poseen una finalización prevista. Varias organizaciones entrevistadas llevan más de 30 años de funcionamiento ***"Nuestras mamás y para algunas, sus abuelas, hace más de 40 años ya participaban en el Centro haciendo los mismos talleres que ahora nosotras***

estamos haciendo" (Entrevista Grupal N°15).

Esto último va ligado a las metas que llevaron a conformar la organización, en donde son objetivos principalmente de corte psicoemocional, por lo que son de largo plazo, esto sumado con el hecho de que son mujeres con características similares, en condiciones semejantes en la vida, permite establecer formación de lazos de amistad profundos; ***"son gente que conocemos tantos años atrás que sabemos cómo somos, en general, somos todas solidarias, por ejemplo una socia está enferma y necesita de nosotras, ahí estamos, y si hay que aportarle con dinero se le aporta con dinero"*** (Entrevista Individual N° 8).

.

Recursos

Una organización es un conjunto de elementos, compuesto principalmente por personas, que actúan e interactúan entre sí, bajo una estructura pensada y diseñada para que los recursos humanos, financieros, físicos, de información y otros, de forma coordinada, ordenada y regulada por un conjunto de normas, logren determinados Fines, los cuales pueden ser de lucro o no.
(Umul A., Vásquez S., 2010)

En lo que respecta a los recursos económicos propios de las agrupaciones entrevistadas, estos son recaudados a partir de actividades como bingos y lotas, y a través de cuotas mensuales. Con esto crean fondos para la organización lo que permite costear actividades como paseos y permite comprar inmuebles y materiales para la agrupación; ***"Nosotros hacemos lota y pagamos una cuota mensual y esa plata la llevamos al Banco, tenemos una cuenta en el Banco, para fin de año, para cositas que necesitamos aquí, por ejemplo, hace poco compramos un hervidor, para abastecernos"*** (Presidenta, Entrevista Individual N° 3).

Las agrupaciones entrevistadas reciben recursos humanos para la ejecución de talleres impartidos por la Oficina de la Mujer, en donde cuentan con una monitora de forma gratuita de Marzo a Noviembre dos veces al mes abordando materias de manualidades, gastronomía y masajes.

En cuanto a los materiales que utilizan para estos talleres, las socias deben autogestionarlos, es decir, no reciben recursos ni apoyo en este sentido.

Además, los talleres han permitido que socias vendan sus creaciones, lo que les permite obtener recursos propios, propiciando la autonomía económica de las socias, que generalmente son dueñas de casa, por lo que se les abre la posibilidad de aprender un oficio que les permite cooperar económicamente con el hogar ***"aprender un nuevo rubro, que en el fondo, es orientado para que la mujer salga a ganarse unos pesos y ayudar y cooperar en el hogar"*** (Entrevista Individual N°4).

En lo que respecta a recursos obtenidos por otros sectores, las agrupaciones solicitan mediante demanda espontánea ayuda técnica y orientación en las instituciones municipales como la I. Municipalidad de Quilpué o la Oficina de la Mujer. En cuanto a cursos o capacitaciones frente a materias como Liderazgo, Emprendimiento y otros que propicien el buen desarrollo de la organización, se observa una baja oferta institucional pública y prácticamente una nula experiencia en estos por parte de las socias, salvo casos en que han participado en dichas capacitaciones por materias laborales.

Además, postulan a proyectos y programas en el municipio, pero es muy bajo el porcentaje de agrupaciones que recibe recursos, por lo que se observó una baja colaboración en recursos económicos y materiales por parte de la I. Municipalidad de Quilpué ***"hemos postulado a proyectos pero nunca hemos ganado nada"*** (Entrevista Grupal N° 13).

Cabe señalar que existen agrupaciones que por no poseer Personalidad Jurídica no pueden postular a dichos recursos económicos y materiales ***"No podemos todavía porque estamos recién empezando, todavía no tenemos personalidad jurídica así que recién con eso podemos pedir ayuda para postular a fondos"*** (Entrevista Individual N°5). Este hecho obliga a la mencionada autogestión de recursos.

Redes

La Intersectorialidad "crea mejores soluciones (que la sectorialidad) porque permite compartir los recursos que son propios de cada sector".
(Cunill, 2005)

Las organizaciones entrevistadas para lograr sus fines deben movilizar recursos que les permitan generar soluciones para resolver sus objetivos, esto puede ser trabajando en conjunto con otras organizaciones o solicitando recursos a otros organismos o sectores. De esta manera las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué cuentan con un sistema de redes bajo el cual reciben o entregan recursos, sean estos humanos, financieros, materiales, entre otros.

Por lo anterior es que el hecho de participar en las organizaciones permite una ampliación de la red social de las mujeres, ya que estas deben informarse de las redes con las cuales pueden contar y generar las gestiones para formar el contacto.

Existen redes que son territoriales ya que pertenecen al mismo sector o población que la agrupación femenina, como las Juntas de Vecinos, Club de Adultos Mayores, Comité de Copropietarios, Iglesias; ***"En esta sede funcionan dos grupos de adulto mayor, el centro de madres y un grupo de damas de esposas de uniformados"*** (Entrevista Grupal N° 13). Con estas redes se comparten recursos de infraestructura, de inmobiliario, materiales o humanos. Generalmente existe una cooperación mutua, pero en algunos casos no ha existido disposición a ayudar.

En cuanto a las redes institucionales, la principal es la I. Municipalidad de Quilpué, en donde las agrupaciones pueden postular a recursos económicos, de infraestructura, materiales y humanos. Las socias acuden a este organismo a solicitar información y para postular a programas y proyectos, cabe señalar que se ha observado una relación de desconfianza y lejanía en la mayoría de los casos y pocas opciones reales de obtener estos recursos; ***"Yo voy a la Municipalidad, y por eso hay que estar viendo también qué dicen los concejales, si vienen o no, estar pendientes muchas veces de cobrarles la palabra. Que se no sea puro bla bla por el voto y después si te he visto no me acuerdo"*** (Entrevista Individual N° 7).

La Oficina de la Mujer es un departamento de la I. Municipalidad de Quilpué en donde se enmarcó el presente Seminario de Título. Dicho organismo otorga atención mediante demanda espontánea a las mujeres que acudan a ella, prestándole atención e información, este punto fue muy buen evaluado para las socias que conocían la oficina y habían acudido a ella; ***la atienden bien a uno cuando vamos para allá, dan buena información"*** (Entrevista Individual N° 3), aunque por lo general son las directivas de las organizaciones las que conocen el trabajo que realiza la Oficina, incluso su ubicación es desconocida para varias socias; ***"Me parece que la gente de la directiva sabe dónde se encuentra"*** (Entrevista Grupal N° 18).

Este organismo organiza talleres de oficios y manualidades a 115 agrupaciones femeninas, facilitando a 12 monitores realizar clases gratuitas dos veces al mes entre Marzo y Noviembre, es por esto que la oficina colabora con recursos humanos, además, en algunos casos facilita la infraestructura para desarrollar el taller. En cuanto a estos cursos son muy bien recepcionada por las socias de las agrupaciones femeninas, evidenciándose un alto grado de satisfacción; ***"[…] el taller es sin costo, entonces pucha que rico que te den la oportunidad de aprender con una profesora que te está enseñando. A fin de año, exponemos y podemos vender lo que hacemos, pucha no sé, qué más podemos pedir"*** (Entrevista Individual N°1). Cabe señalar que no se observó la utilización de herramientas técnicas y profesionales por parte de la Oficina en la ejecución del taller, es decir, no existen mecanismos para conocer a modo diagnóstico las agrupaciones con las que trabajan, ni mecanismos de retroalimentación para indagar en intereses y opiniones.

Por lo que se observó, la percepción de las socias es que la mayoría de las organizaciones cercanas al centro de la comuna poseen visitas a terreno de personal de la Oficina en forma más seguida que las agrupaciones que poseen domicilio lejano al centro de Quilpué; ***"No nos visitan constantemente, pero también es que hay muchos centros, sabemos que es complicado repartirse. Y lo entendemos, cuando hemos necesitado algo nos han atendido bien, sin problema"*** (Entrevista Grupal N° 10, ubicada en Villa Humbolt).

Se observó que la red institucional tiene una conformación vertical, en donde la monitora es el intermediario de la Oficina y las agrupaciones femeninas, mientras que la Oficina es el intermediario entre la I. Municipalidad de Quilpué y dichas agrupaciones.

En cuanto a las otras redes existentes son redes propias a la gestión de

cada agrupación, como talleres para mujeres impartidos por CEMA o Prodemu, o debido a motivos ligados a su naturaleza, como la Cámara de Comercio de Quilpué para el Centro de Madres Cámara de Comercio. Cabe señalar que no se visualiza algún tipo de red conformada solo por agrupaciones femeninas. Por otro lado, las socias sienten que faltan oportunidades de colaboración institucional y profesional en cuanto a apoyo psicoemocional a la agrupación en su conjunto, como talleres de autocuidado o autoestima.

CAPÍTULO 6
CONCLUSIONES

6.1) Conclusiones Metodológicas

La metodología de investigación utilizada en el presente Seminario de Título es el enfoque ***Cualitativo***, el cual permite entender y comprender las acciones, situaciones y fenómenos desde su realidad llevándolos a un análisis más objetivo de los hechos, ya que se captura la información a modo descriptivo y exploratorio, pero a su vez manteniendo el carácter espontáneo y complejo que les inherente a la realidad.

Esta metodología fue pertinente para este Seminario de Título ya que facilitó el entendimiento de las experiencias y vivencias de las socias de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué, permitiendo generar un perfil de estas organizaciones en base a las opiniones vertidas por las mujeres, para lo cual se requirió interpretar las respuestas a las preguntas abiertas realizadas, ya que se utilizó como instrumento una entrevista semmiestructurada.

Además de esto, se utilizó un modelo metodológico de Trabajo Social basado en ***Ejes Conceptuales***, en donde se organiza el proceso de investigación en categorías de análisis denominadas Ejes Conceptuales, las cuales estructuran el Seminario de título en base a conceptos teóricos, por lo que el trabajo de investigación estructuró en base a *Mujer y participación*, *Mujer y Organización* e *Intersectorialidad.*
Esto facilita el entendimiento y permite que toda la información recopilada quede rescatada en estas categorías, por lo que no quedan datos “en el aire”, ya que la información es compartimentada, para luego ser integrada, lo que permite generar hallazgos y nuevos aprendizajes referidos a dichos ejes conceptuales. De esta manera, la información es aprovechada de una manera completa, ya que se complementan los conceptos teóricos con los aprendizajes prácticos en todo momento, permitiendo una constante integración teórico-práctica.

Capítulo VI

Conclusiones

Es así como este Seminario estudió las organizaciones femeninas de la comuna de Quilpué, analizándolas desde su participación, y materias referidas a esto como emprendimiento y liderazgo, un segundo eje conceptual fue el de su organización, abarcando sus estructura internas, directivas y características del grupo de mujeres que las compone, mientras que el tercer eje corresponde al de Intersectorialidad, por lo que esto permitió el análisis de las redes y recursos con los que las agrupaciones femeninas cuentan.

Para fines de este estudio, el método para seleccionar la muestra, en este caso las agrupaciones femeninas de Quilpué, fue de ***muestreo por saturación***, en donde la recolección de datos finaliza cuando la información se comienza a repetir y ya no aporta datos nuevos. La Profesora Guía en conjunto con las estudiantes seminaristas, y evaluando constantemente el desarrollo del proceso de entrevistas, decidieron utilizar una muestra de 18 agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué. Este número se transformó en una cantidad suficiente para sostener la actual investigación ya que aportó con un cuerpo consistente de información.

Como ya se ha mencionado, la técnica de recolección de información fue la ***entrevista en profundidad***, en donde se realizaron 18 entrevistas en dos formatos similares; 9 realizadas al grupo en su conjunto y 9 realizadas a un miembro de la directiva y a una socia que no fuera de la directiva. Cabe señalar que estas entrevistas fueron realizadas en el contexto programático del desarrollo de talleres como manualidades, masajes y repostería impartidos por la Oficina de la comuna de Quilpué. Los instrumentos abarcaban ítems similares, pero las entrevistas grupales fueron realizadas después, por lo que se decidió reformular el instrumento dejando las preguntas más importante y con menos complejidad de comprensión.

Este instrumento fue pertinente para el desarrollo del presente seminario, ya que permitió establecer preguntas generales principales, ligadas a los Ejes Conceptuales, pero redactadas de manera abierta, para que las entrevistadas pudieran explayarse y expresar su opinión. El hecho de que fuera un instrumento semiestructurado dio la flexibilidad de integrar preguntas que surgieran en el momento

perimiendo comprender y ahondar situaciones y fenómenos del momento.

Por otra parte, en el desarrollo de la investigación se utilizó la técnica de ***triangulación*** para configurar los perfiles de participación y organización a partir de distintas fuentes, cruzando la información obtenida en base a las referencias teóricas basadas en los Ejes conceptuales, las opiniones vertidas por las socias de las agrupaciones femeninas en la aplicación del instrumento de entrevista Semiestructurada y las observaciones realizadas por las estudiantes seminaristas en el desarrollo de dichas entrevistas, lo que permitió construir un análisis consistente y coherente

Con todo lo anterior, es que cabe señalar lo pertinente de las metodologías de investigación utilizadas, las técnicas de recolección de información y de selección de muestra, las cuales en su conjunto permitieron un eficiente desarrollo de los objetivos, tanto generales como específicos, a modo de contribuir a la configuración de los perfiles de participación y organización de las agrupaciones femeninas de la comuna de Quilpué.

6.2) Conclusiones Temáticas

6.2.1) Mujer y Participación

Pese a los cambios históricos que la mujer ha tenido en participación y en los avances en el plano de las políticas públicas, aun se presentan dificultades, riesgos y ambivalencias. En la comuna de Quilpué, las agrupaciones investigadas están insertas en un marco de referencia político de “grupos vulnerables” lo que evidencia que ser parte del género femenino es en sí un factor de riesgo.

La exclusión histórica del ejercicio de participación femenina puede ser una de las razones de porque las organizaciones de mujeres en Quilpué carecen de un discurso político solido, con objetivos concretos y transversales que apunten a cambios sociales de mayor envergadura. Pues en la realidad, las organizaciones interactúan de manera más bien discreta, aisladas de redes sociales o territoriales que potencien y reconozcan su existencia, persiguiendo fines de carácter individual o ligados al hogar y la familia.

Una de sus principales articulaciones son las económicas, debido a que significan una cooperación o aporte al escenario social prioritario de las protagonistas, es decir, el hogar y la familia. Pero el factor económico subyace del socioemocional, que busca mejorar el bienestar personal y social de la mujer, satisfaciendo necesidades de autorrealización, favoreciendo directamente al bienestar de su autoestima.

La participación femenina se vincula a experiencias de vida, al sentido común y al rol tradicional de la mujer. Se agrupan persiguiendo un interés en comun de tipo funcional, que sin duda les aporta un crecimiento personal y social satisfactorio pero que carece de referentes teóricos. Por lo que la “lucha por la igualdad de derechos” se abstrae desde un plano económico, el de adquirir conocimientos practicos que las posicionen en el mismo lugar que el hombre.

Dando a entender que relacionan la autonomía económica como un símbolo de poder, de posicionarse a la par del hombre como iguales, que cuentan con las mismas capacidades y habilidades, y que por ende, deberían tener las mismas oportunidades.

Sin embargo, esta carrera por conseguir las mismas oportunidades desde un sesgo económico, deja en el tintero otras demandas igual de importantes. Como aquellos referidos a los derechos reproductivos, de educación, equidad de sueldos, etc. La participación femenina quilpueína no cuenta con técnicas ni capacitaciones de carácter organizacional que mejoren las formas de articulación, de sus gestiones, de dirección, y en definitiva, de la construcción de sus proyectos.

La falta de técnicas participativas y de un discurso político como mujeres, incide en que su participación se vuelva completamente funcional y a la vez, dependiente de organismos institucionales claves que puedan abastecer sus demandas a su manera y con sus tiempos. La falta de recursos o respuestas para abastecer las demandas de las agrupaciones femeninas, se traduce como un factor de riesgo para la organización. Por eso, es que es menester que las organizaciones amplíen sus horizontes frente a los componentes teóricos o políticos, que den un sentido más profundo y comprometido de sus demandas, de largo plazo y de forma colectiva.

6.2.2) Mujer y Organización

A lo largo del siglo XIX las mujeres comienzan a organizarse entorno a diferentes motivaciones buscando la satisfacción de necesidades e intereses comunes propios del sujeto femenino. Esta organización es generada de manera autónoma, mientras que a partir de los años 90' se comienza a desarrollar una institucionalidad específica para abordar materias de género, especialmente las temáticas de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es así como surgen Ministerios, Departamentos, ONG, u otros, dedicados solamente a la temática del sujeto femenino.

Es así como surgen a nivel nacional departamentos como la Oficina de la Mujer de la I. Municipalidad de Quilpué, la cual se rige por los lineamientos políticos del Sernam.
Por lo observado en las entrevistas, se ha presenciado una fuerte influencia de la Oficina de la Mujer de la comuna de Quilpué en la conformación de las agrupaciones entrevistadas, en donde el motor principal de funcionamiento de estas es el taller impartido por dicho organismo.

La orgánica de las agrupaciones depende mucho de la Oficina, ya que el taller se imparte dos veces al mes entre Marzo y Diciembre, por lo que para muchas organizaciones estos son sus horarios de reuniones, sin contar con otros momentos para juntarse.
Además, se asume como una necesidad el formalizar institucionalmente la agrupación ya que para muchos es una meta necesaria el obtener Personalidad Jurídica ya que pueden optar a concursos de fondos, programas y proyectos de la I. Municipalidad de Quilpué, la cual exige como requisito dicha Personalidad Jurídica.

En base a lo observado llama la atención las similitudes que existen en el interior de las agrupaciones, conformando una estructura interna común y generalizable, de esta manera se vislumbraron características organizacionales transversales, como el tipo de grupo social que compone a las agrupaciones, en donde existe un modelo típico de socia que es dueña de casa, con un carácter maternal y protector, y que varía principalmente entre los 40 y 65 años.

Esto permite ir delimitando las metas y objetivos bajo los cuales se estructuran las agrupaciones, en donde se busca generalmente satisfacer necesidades emocionales, de contención y apoyo, más que generar metas político sociales y reales acciones en pro de la igualdad entre hombres y mujeres.

Otro punto en común es el tipo de agrupación en conforman, ya que la gran mayoría de las organizaciones entrevistadas corresponden a Centros de Madres o de Damas, por lo que se observa que las agrupaciones no conciben otro modo u otras opciones de organización. Tampoco se preocupan en averiguar e informarse de menor manera en este punto. Una vez conformado el Centro de Madres o Damas no se observan instancias de preparación o capacitación técnica y teórica al interior de las agrupaciones con motivos de mejorar y hacer más eficiente su organización, sea generado por las mismas socias o por instituciones ya que tampoco se les ofrece esta oportunidad institucionalmente.

Además de esto, existen normas, patrones y costumbres similares que se repiten en varias organizaciones, como la existencia de semaneras y el tipo de actividades que realizan, como bingos, onces, u otros, lo que a su vez va delimitando funciones y roles a lo largo de todas las agrupaciones.

En la división de tareas se destaca la importancia del carisma de las personas para realizar los roles, en algunos casos las funciones se desprenden del cargo que proviene de la directiva, mientras que en otros casos depende de la voluntariedad de las personas.

Por otro lado se destaca la permanencia de muchas organizaciones en donde llevan más de 20 años funcionando, contando con una sede y espacio propio (mientras que en los casos de las agrupaciones más nuevas estas se reúnen en las sedes vecinales). En las agrupaciones que poseen tal trascendencia se observa un fuerte arraigo con el sentido de identidad de su barrio, ya que las socias que componen las agrupaciones generalmente son vecinas y a la vez miembros de la Junta de Vecinos del sector.

6.2.3) Mujer e Intersectorialidad

La Intersectorialidad es un modelo de gestión que permite articular y coordinar distintos sectores de la sociedad para lograr soluciones mejores y de carácter más integral, aprovechando de manera más óptima los recursos a través de la conformación de redes entre los distintos organismos que componen dicha sociedad.

Se observa que las agrupaciones entrevistadas conforman principalmente dos tipos de redes, una territorial y otra institucional.

En el caso de la red territorial las agrupaciones femeninas cuentan con el apoyo y trabajo en conjunto de organismos del mismo sector, como Juntas de Vecinos, club de Adultos Mayores, Comité de Copropietarios, Iglesias, entre otros. En estos casos se comparten distintos tipos de recursos, incluso los establecimientos de reuniones, pero muchas veces no existe un trabajo en equipo consolidado y bien articulado, se trabaja más bien en la marcha, sin contar, salvo algunas ocasiones, con objetivos y metas comunes, ya que se observa que no existen nociones del sentido de comunidad y de los beneficios que esto les puede otorgar.

Es por esto que en muchos casos los recursos locales no son aprovechados de manera eficiente, y las agrupaciones femeninas pierden oportunidades para articular contactos que permitan satisfacer necesidades del barrio que beneficien tanto a las socias como a sus familias.

Esto también impide que las agrupaciones femeninas marquen su presencia en el sector, por lo que no hacen notar en la comunidad el trabajo que realizan. Además, no existe una red local o comunal conformada por las agrupaciones femeninas, impidiendo compartir experiencias personales y grupales, lo que ayudaría de sobremanera el funcionamiento de las organizaciones. Las posibilidades que otorga una red conformada por las agrupaciones femeninas genera una retroalimentación y un trabajo en equipo entre grupos similares, lo que en la actualidad es un gran vacío organizacional e intersectorial en la comuna de Quilpué.

Conclusiones

En lo anterior se observa que no existe un apoyo institucional y profesional que oriente la conformación y estructuración de redes tanto locales como de redes entre las mismas agrupaciones femeninas.

En cuanto a las redes institucionales, el principal organismo es la I. Municipalidad de Quilpué, la cual se observa como un ente más bien lejano, con el cual se mantienen lazos por interés, ya que las agrupaciones pueden optar a distintos tipos de recursos. Existe una desconfianza con las autoridades y los representantes de dicha institución ya que en muchas ocasiones se les han prometido recursos que las agrupaciones nunca recibieron.

La Oficina de la Mujer es un departamento de dicho organismo y es el encargado de generar los talleres bajo los cuales se enmarcó este Seminario de Título. Este organismo es muy bien valorado por parte de las agrupaciones ya que es el encargado de proporcionarles oportunidades que para muchas es algo nuevo en su vida. Si bien se reconoce el aporte de este organismo, para las directivas es un ente cercano ya que mantienen comunicación telefónica o presencial con el personal de este, mientras que muchas otras socias desconocen las labores que realiza la Oficina.

Se observa que la red que genera la Oficina pudiese ser aprovechada y optimizada de múltiples maneras, ya que es una instancia única en la comuna de Quilpué, en donde existe acceso a recursos municipales y a organizaciones sociales conformadas de manera autónoma por miembros bases de la sociedad, lo que permitiría generar una red comunal consolidada, en donde los recursos y oportunidades se pudiesen aprovechar de manera más eficiente y eficaz.

Otro ejemplo de oportunidades que no se están aprovechando es el hecho de generar instancias de apoyo profesional psico emocional grupal en las socias que componen las agrupaciones femeninas, ya que como se ha mencionado, los principales fines de las agrupaciones es generar un apoyo emocional terapéutico y de contención entre las socias, por lo que están realizando esto basado en el sentido común y en su conocimiento práctico desprendido de sus experiencias como sujeto femenino. Este hecho es muy importante porque para muchas socias la participación en la agrupación es una oportunidad para generar un espacio personal y como mujer único, abocada solo a sus

necesidades y no a las de otros, por lo que pudiesen generarse instancias con un carácter más profesional que posibiliten mejorar el autoestima y el autocuidado de las mujeres que componen las agrupaciones femeninas de Quilpué.

En la actualidad, un actor clave en este proceso es el monitor o monitora ya que actúa como el representante de la Oficina, y por ende de la I. Municipalidad, tomando un rol de intermediario al transformarse en el principal canal de información y de comunicación entre las agrupaciones y los organismos mencionados. Ni la Oficina ni el actor asumen esta condición, por lo que el monitor actúa solo como un profesor, sin utilizarse de mejor manera las amplias oportunidades que el rol de intermediario podría generar. Tampoco se observa una preparación y capacitación en competencias para esto, en donde se pudiesen complementar sus conocimientos técnicos de monitor con conocimientos referente al manejo comunicacional, gestión de redes u otros. Respecto a sus conocimientos técnicos propios de su área de monitor, tampoco se observó instancias en donde se les potenciaran y complementaran dichas capacidades.

6.3) Conclusiones en torno a Trabajo Social

Trabajo Social y Mujer

Por medio de esta investigación, fue quedando en evidencia la percepción femenina acerca del quiebre del paradigma histórico que se había asignado a la mujer durante mucho tiempo. Dando como resultado, una apreciación positiva frente a su posición como sujetas de acción y de derecho frente a la sociedad. Actualmente, existe un consenso positivo acerca de la igualdad de oportunidades que tienen con los hombres, el cual ha sido un proceso lento y difícil debido al fuerte arraigo cultural que el paradigma de lo masculino ejerció en la sociedad.

Sin embargo, todavía se pueden encontrar algunas huellas que demuestran que el escenario sociocultural de la mujer no ha terminado de completarse. Esta dificultad es parte de la realidad social, y como tal se transforma en sí misma en un objeto de estudio e intervención más del Trabajo Social.

El Trabajo Social se distingue por ser una disciplina, y a la vez profesión, que promueve el cambio en la sociedad, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento de la libertad de las personas para el desarrollo humano. Una de estas realidades, se relaciona con las dificultades que enfrentan las mujeres respecto a los derechos que poseen, al cumplimiento y ejercicio de éstos.
El paradigma social de la mujer, está sujeto a las construcciones sociales y culturales que las personas van generando, adquiriendo y traspasando en la sociedad. Por lo que una de las principales labores del Trabajo Social debería estar orientado en el área de **socio educación**, especialmente en aquellos agentes socializadores que definen desde temprana edad la visión que tienen las personas sobre ellas mismas y los/as que lo rodean.

Las organizaciones de mujeres de esta investigación, la mayoría en avanzada edad, confirmaban que el paradigma histórico se mantenía a través de la cultura, y que ésta cambia a medida que avanza el tiempo y

la sociedad. A muchas les enseñaron a callar frente a situaciones de violencia, apegarse a los temas del hogar, labores domésticos y crianza de los hijos, y mantenerse exenta de áreas que eran exclusivas del hombre: participación política, autonomía económica, educación superior, etc.

Lo que amerita una **concientización** de la mujer, especialmente sobre sus derechos y oportunidades que tiene como sujeta de acción social, con capacidades y habilidades iguales a las de los hombres, a perder el miedo y atreverse a desenvolverse en espacios que por mucho tiempo no les fue permitido, este aspecto se transforma en un amplio campo de ejercicio de la profesión, la cual mediante la **gestión de redes** permite acceder a recursos de otros sectores lo que posibilita generar soluciones mejores y más integrales, como también mediante la realización de **intervenciones en todos los niveles**, sea caso, grupo o comunidad, posibilitando un acompañamiento psicosocial frente a este nuevo paradigma de la mujer y sus derechos.

El rol de **educador informal** del Trabajador Social debería incluir temas que aborden un acercamiento a la historia de la mujer, sexualidad, prevención y cuidados, derechos y libertades. Como también a temáticas relacionadas a la capacidad para organizarse, liderazgo, emprendimiento, estilos de dirección, gestión de recursos, entre otros. Que ayuden a la mujer a tener un conocimiento más acabado de sus posibilidades y capacidades, y por ende mejor resolución en la toma de sus decisiones. El Trabajador Social en este contexto puede además de las consideraciones ya mencionadas, ser un **apoyo técnico** en la postulación de proyectos y programas que como organización están constantemente llevando a cabo.

Con lo anterior cabe señalar que por lo observado en la Oficina de la mujer, existen pocas **herramientas técnicas y profesionales** en la realización de sus talleres, lo que da pie para la profesión en realizar diagnósticos, sistematizaciones y momentos de retroalimentación del trabajo que realizan con las agrupaciones femeninas, como mesas de trabajo, foros u otros.

Además de esto, se presenta una oportunidad para la profesión en colaborar en la **formación de una red** conformada por las agrupaciones femeninas, puesto que fortalecer las alianzas de las organizaciones sociales permite potenciar los recursos que poseen,

como también permite la creación de alternativas novedosas para la resolución de problemas o la satisfacción de necesidades.

Para conformar una red de agrupaciones femeninas es necesario consolidar un **discurso político** como grupo de mujeres, el cual provenga de la suma de las experiencias personales, a raíz de la confrontación del peso histórico de la mujer con la experiencia contemporánea de ser jefas de hogar que cuentan con libertades individuales antes no vistas en su historia familiar. Dicho discurso político se ve en ausencia en la actualidad, por lo que colaborar en esto significa un empoderamiento de las mujeres que participan en los Centros de Madres o Damas, y fomentaría la organización a nivel local o comunal de las mujeres, situación que en estos momentos en la comuna de Quilpué no se desarrolla.

Los talleres impartidos por la Oficina de la Mujer de la I. Municipalidad de Quilpué son una gran oportunidad para abordar este grupo social que por lo general se organiza silenciosamente, sin pretender llamar la atención, y el cual está compuesto por mujeres que en su mayoría son dueñas de casa y de un tramo de edad que aborda entre los 40 y los 65 años, presentando necesidades e intereses comunes, y que en estos momentos se ven con una baja oferta institucional a la cual acceder como organización femenina.

Este sujeto de atención es de suma importancia en la actualidad ya que se transforma en el pilar de la familia, constituyendo una de las principales bases de la sociedad, de esta manera, abordar las necesidades emocionales y sociales de este grupo permite en cierta manera ir rompiendo las desigualdades de género, lo que a su vez permite ir superando desigualdades estructurales que hoy en día existen en la sociedad chilena.

BIBLIOGRAFÍA

- **Libros y Documentos**

- Biblioteca del Congreso Nacional (2008). Reporte Estadístico Comunal Quilpué. Sistema Estadístico Integrado de Información Territorial. Chile: Biblioteca del Congreso Nacional

- Castell, P. (2003a) La Intersectorialidad en la Práctica Social. Comprensión Conceptual de la Intersectorialidad (Capitulo N°2, pp. 14-22). La Habana, Cuba: Ciencias Médicas.

- Castell P. (2003b). La Intersectorialidad. Conceptualización. Panorama internacional y de cuba. La Habana, Cuba: Escuela Nacional de Salud Pública.

- Cunill N. (2005). La Intersectorialidad en el gobierno y gestión de la política social. X Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública. Santiago, Chile.

- García P. (1988). Instrumento de Trabajo Social con Grupos de Desarrollo (T.G.D.). Valparaíso, Chile: Edeval.

- Méndez, J., Monroy F, y Zorrilla S. (1993). *Las organizaciones sociales: conceptos básicos.* En Dinámica social de las organizaciones (pp. 73-105). México: McGraw-Hill.

- Mideplan. (s/f). Índice Territorial de Género. Santiago, Chile: Mideplan

- Molina N. (s/f). Las mujeres en la construcción de la igualdad y la ciudadanía en América Latina. *La Ventana* (1997, N° 5, pp. 23- 54). México: Udeg.

- Molina N. (s/f). De la denuncia a la construcción de la igualdad: Nuevas articulaciones entre ciudadanía y género. En Correa E., Noé M(Eds.) 1998. *Nociones de una Ciudadanía que crece*. (pp. 102- 120). Santiago, Chile: FLACSO-Chile.

- Polanco M (2011). *Hacia la construcción de un modelo de gestión integral intersectorial para la promoción y garantía de los derechos sexuales y reproductivos, en los ámbitos regional y local.* Colombia: Dirección General de Salud Pública.
- Sernam (2004). *Mujeres Chilenas, Tendencias en las últimas décadas (Censos 1992, 2002)*. Las Regiones (Parte 3, pp.117- 231). Santiago, Chile: INE, Sernam.
- Sernam (2007) Guía de Transversalización del Enfoque de género en los instrumentos de gestión a nivel regional y municipal. Santiago, Chile: Sernam.
- Sernam (2009). Segundo Encuentro Nacional Trabajadoras Jefas de Hogar, Santiago, 27 y 28 de Marzo 2009. Documento de Trabajo. Santiago, Chile: Sernam
- Sernam (2010). *Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. La profundidad de un proceso Sernam, 19 años de vida. 1991-2010*. Santiago, Chile: Sernam.
- Vásquez S., Umul A. (2010). Mujer y Organización Política *Serie Mujeres y Participación Política*, Cuaderno de Trabajo N°6. Guatemala: Instituto Nacional Demócrata para Asuntos Internacionales
- Sernam (2010). *Plan de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres 2010-2020.* Santiago, Chile: Sernam

- **Artículos de Internet**

- Arnold, M, Osorio, F. (1998). Introducción a los conceptos básicos de la teoría general de sistemas. *Cinta moebio* (N° 3, pp.40-49). Revista de Epistemología de Ciencias Sociales. URL www.moebio.uchile.cl/03/frprinci.htm

- Biblioteca del Congreso Nacional (2012). Reportes Estadísticos Comunales 2012. Quilpué. URL http://reportescomunales.bcn.cl/2012/index.php/Quilpu%C3%A9/Poblaci%C3%B3n

- Castillo Y. (S/f). "La participación y organización femenina en Chile durante el siglo XX. Un esbozo". Ensayo sin publicar. Recuperado de http://www.monografias.com/trabajos26/historia-magisterio/historia-magisterio.shtml#educac

- Departamento de Estadísticas e Información de Salud (s/f). Años de Vida Potenciales Perdidos (AVPP) por grupos de causas y regiones, ambos sexos. Chile 2000-2010. URL http://www.deis.cl/indicadores-basicos-de-salud/anos-de-vida-potencial-perdidos-avpp/

- Instituto Nacional de Estadísticas (s/f). Catálogo 2012; Banco de datos región de Valparaíso. Estadísticas Demográficas- Estadísticas de Población. URL http://www.inevalparaiso.cl/contenido.aspx?id_contenido=240

- Hernández- Cruz, O (S/f). Los enfoques de la Intersectorialidad de las Políticas Públicas [Presentación Power Point]. Observatorio de Autonomía Municipal de Centro América. URL http://odam-ca.org/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=12&tmpl=component&format=raw&Itemid=23.

- Matte A. (2005) Neo-diferencia: Aporte de lo femenino a la lucha por la igualdad. Universidad Alberto Hurtado. URL http://cybertesis.uahurtado.cl/tesis/uahurtado/2005/matte_ah/html/index-frames.html

- **Páginas de Internet**

- Real Academia de la Lengua Española, 2013. Concepto Social. http://lema.rae.es/drae/?val=social

- Sitio Web Oficial Servicio Nacional de la Mujer. http://portal.sernam.cl/

- Sitio Web Oficial I. Municipalidad de Quilpué. http://www.quilpue.cl/

- **Reglamentos y Leyes**

- Ley 16.880. Reglamento de la Ley de Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias. 1969 (reemplazada por Ley n° 19.418). URL http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=174749

- Ley Nº 19.418, Sobre Juntas de Vecinos y demás Organizaciones Comunitarias, 1997.

- Ley N° 20.500 Sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública, 2011.

- **Tesis**

- Melo N. (2010). *Análisis del perfil social de la mujer que participa en Organizaciones Comunitarias con enfoque de Género, en las Comunas de Valparaíso y Viña del Mar*. Seminario de Título para optar al grado Académico de Licenciado en Trabajo Social. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso, Chile.

- Parraguez R., Riquelme M. (2011). *Perfiles de riesgo en la adherencia al tratamiento en mujeres que viven con VIH/ SIDA usurarias del Policlínico de Inmunología del Hospital Carlos Van Buren. Valparaíso.* Seminario de Título para optar al grado Académico de Licenciado en Trabajo Social. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso, Chile.

ANEXOS

INDICE Página

Entrevista Individual 163
Entrevista Grupal 165
Fotografías 167

ENTREVISTA INDIVIDUAL

Entrevista Semiestructurada Individual

I. Podría dar a conocer acerca de su participación,

1) ¿Qué experiencias de participación ha tenido antes de integrar esta organización?
2) ¿Qué prejuicios tuvo antes de ser parte de una organización de mujeres? ¿Qué la motivo a integrarse a ella?
3) ¿Cómo ha sido su experiencia al ser integrante de una organización de mujeres?
4) ¿Qué te ha entregado participar en esta organización?

II. En cuanto a su experiencia dentro de la organización,

1) ¿Qué actividades realizan en de la organización?
2) ¿Qué roles cumple dentro de la organización?
3) ¿En qué aporta usted a esta organización?

III. Respecto a los valores socioculturales que se manejan dentro de la organización,

1) ¿Qué valores predominan en su organización?
2) Para usted, ¿cuál de estos es el más importante?
3) ¿Qué objetivo tiene su organización?

IV. En relación a los roles que debe cumplir a las mujeres dentro de una organización,

1) ¿Cómo crees que se conjugan el rol de ser mujer, en la vida cotidiana, con el rol que cumple en la organización?
2) ¿Para ti qué significa ser una mujer que participa activamente dentro de alguna organización?
3) ¿Qué mirada tiene de la mujer en estos tiempos?

V. En cuanto al liderazgo femenino dentro de la organización,

1) ¿Cómo funciona la directiva y los procesos que dirigen?
2) ¿Qué características cree Ud. como necesarias, para que una persona sea vista como Líder?

3) En el caso de su organización, ¿cómo es llevado a cabo el liderazgo?
4) ¿Qué experiencias de capacitación, cursos, o seminarios han tenido?
5) Durante los últimos años, se reconoce que las mujeres han cobrado mayor protagonismo en diferentes espacios institucionales y sociales a través de la participación, así hoy en día tenemos dirigentes que son presidentas de clubes deportivos, juntas de vecinos, etc. Desde su experiencia, ¿podría comentarnos cuál es la percepción que tiene sobre este proceso?
6) (Pregunta solo para participantes que no formen parte de la directiva) ¿Estaría dispuesta a ocupar algún cargo en la directiva de la organización?

VI. En relación a redes e Intersectorialidad,

1) En relación a los recursos que maneja la organización, ¿Podría explicar cómo se administran?
2) En cuanto a los beneficios o recursos que reciben como organización, ¿Podría explicarnos como acceden a ellos?
3) ¿Qué tipo de organizaciones y/o instituciones reconocen como redes cercanas a la suya?

VII. En relación a la Oficina de la mujer,

1) ¿Cuál es su relación con la Oficina de la mujer?
2) ¿Conoce usted la ubicación y teléfono de contacto de la Oficina de la mujer?
3) ¿De qué forma ha aportado la Oficina de la mujer a su organización?
4) ¿Qué opina del trabajo que realiza la oficina de la mujer?

ENTREVISTA GRUPAL

Entrevista Semiestructurada Grupal

I. Podría dar a conocer acerca de su participación,

1) ¿Qué experiencias de participación ha tenido antes de integrar esta organización?
2) ¿Cómo ha sido su experiencia al ser integrante de una organización de mujeres?

II. Respecto a los valores socioculturales que se manejan dentro de la organización,

1) ¿Qué valores predominan en su organización?

III. En relación a los roles que debe cumplir a las mujeres dentro de una organización,

1) ¿Cómo crees que se conjugan el rol de ser mujer, en la vida cotidiana, con el rol que cumple en la organización?
2) Qué mirada tiene de la mujer en estos tiempos?

IV. En cuanto al liderazgo femenino dentro de la organización,

1) ¿Cómo funciona la directiva y los procesos que dirigen?
2) ¿Qué características cree Ud. como necesarias, para que una persona sea vista como Líder?
3) ¿Qué experiencias de capacitación, cursos, o seminarios han tenido?
4) Durante los últimos años, se reconoce que las mujeres han cobrado mayor protagonismo en diferentes espacios institucionales y sociales a través de la participación, así hoy en día tenemos dirigentes que son presidentas de clubes deportivos, juntas de vecinos, etc. Desde su experiencia, ¿podría comentarnos cuál es la percepción que tiene sobre este proceso?

V. En relación a redes e Intersectorialidad,

Entrevista Grupal

1) ¿Qué actividades realizan en de la organización?
2) En relación a los recursos que maneja la organización, ¿Podría explicar cómo se administran?
3) ¿Qué tipo de organizaciones y/o instituciones reconocen como redes cercanas a la suya?

VI. En relación a la Oficina de la mujer,

5) ¿Conoce usted la ubicación y teléfono de contacto de la Oficina de la mujer?
6) ¿Cuál es su relación con la Oficina de la mujer?
7) ¿Qué opina del trabajo que realiza la oficina de la mujer?

FOTOGRAFÍAS

Oficina de la Mujer. I. Municipalidad de Quilpué.

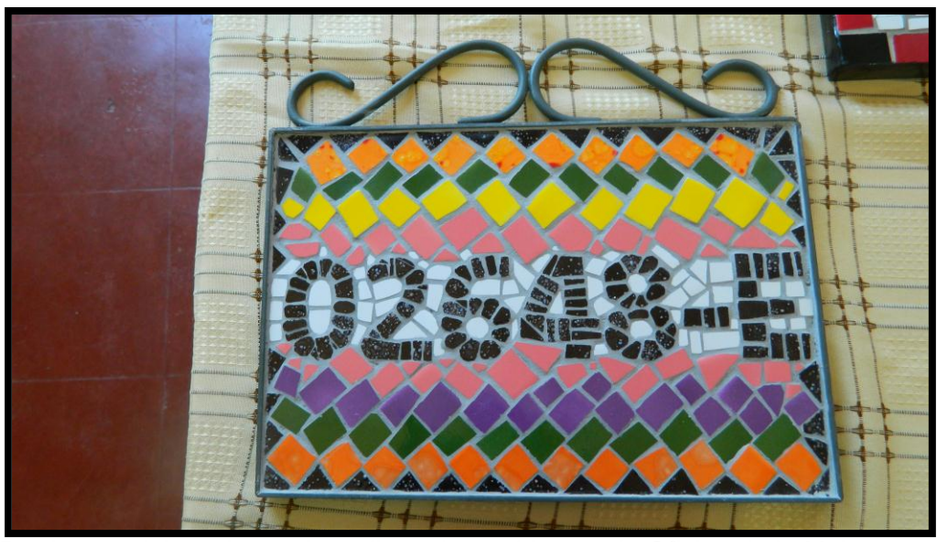
Junta de Vecinos N° 38 Lo Gamboa. Lugar en el que se reúne el Centro de Madres Lo Gamboa.

Fotografías

Sede Centro de Madres Mirasol.

Taller de Mosaico, Centro de Madres Mirasol junto a profesionales Oficina de la Mujer, Noviembre 2013.

Fotografías



Productos elaborados en los talleres impartidos por la Oficina de la Mujer.

Productos elaborados en los talleres impartidos por la Oficina de la Mujer.

Productos elaborados en los talleres impartidos por la Oficina de la Mujer.

Fotografías

Productos elaborados en los talleres impartidos por la Oficina de la Mujer.

Productos elaborados en los talleres impartidos por la Oficina de la Mujer.