

**TALLER CENTROAMERICANO PARA
FORMADORES DE PROMOTORES DE
MICROEMPRESAS**

**LA MICROEMPRESARIA,
UN ANALISIS DE GENERO**

Autora: Anke van Dam

Managua, Julio 1992.

INDICE

1.	LA SITUACION ESPECIFICA DE LA MUJER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO.	
1.	SISTEMA SEXO – GENERO	1
2.	DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO	2
3.	PATRIARCADO	3
4.	SUBORDINACION	4
5.	SOCIALIZACION	5
6.	AUTONOMIA	6
7.	CREACION DE PODER PROPIO	6
8.	MUJER Y ENSEÑANZA	7
9.	FEMINISMO	11
10.	MUJER Y TRABAJO	13
11.	MUJER Y DESARROLLO	16
	BIBLIOGRAFIA	20
II.	MUJERES MICROEMPRESARIAS	
	INTRODUCCION	22
1 .	PERFIL DE LA MUJER MICROEMPRESARIA	23
2.	LA CONDUCTA LABORAL FEMENINA	26
3.	CRITERIOS DE SELECCION	28
4.	CAPACITACION A LA MUJER MICROEMPRESARIA	29
5.	MUJERES Y CREDITO	31
	BIBLIOGRAFIA	33
	ANEXO 1	1 -5
	ANEXO 2	1 -4

LA SITUACION ESPECIFICA DE LA MUJER DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO

Algunos conceptos teóricos

1. SISTEMA SEXO - GENERO

El término sexo en primer lugar tiene que ver con las diferencias biológicas entre hombres y mujeres. Esto es algo constante y definitivo. Una mujer tiene, por ejemplo, órganos reproductores diferentes a los de los hombres. El organismo físico de la mujer es distinto al del hombre. Durante la historia sin embargo se ha agregado características culturales al término sexo. Las características culturales tienen que ver con las normas, los valores, las pautas que cada cultura y cada sociedad han desarrollado. Muchas veces estas normas, valores, y pautas ya no se discuten, forman parte del pensamiento común y son considerados como normales. Esto significa que en muchas culturas, como la nuestra entre otras, la palabra sexo no solamente tiene una significación biológica sino también cultural. Estamos hablando de lo que la sociedad considera como femenino y masculino. Se incorporan actitudes, comportamientos, aspectos físicos y normas basadas en esto, gestos y hasta oportunidades dentro de la sociedad.

Estamos hablando de algo ideológico. Vemos por ejemplo que la sociedad distingue y determina lo que es femenino y lo que es masculino, más allá de lo biológico. Dentro de lo biológico es normal que la mujer se embarace y dé a luz a los niños, pero no es normal que la mujer sea la principal responsable de ellos. Lo biológico también determina hasta cierto nivel la fuerza física de la persona, pero esto además tiene una parte cultural. Las normas culturales, predominan ciertas conductas, ciertos aspectos físicos. En nuestra cultura, por ejemplo, no es normal que las mujeres desarrollen sus músculos. En países africanos, sin embargo, las mujeres están acostumbradas a llevar bultos muy pesados en su cabeza y espalda. Estas mujeres tienen una fuerza física muchas veces más grande que hombres de su mismo país.

La misma sociedad transmite su ideología. Esto pasa en la formación, en la educación, en la socialización y marca las diferencias entre hombres y mujeres. En la mayoría de las sociedades las mujeres tienen menos oportunidades que los hombres. Las mujeres tienen posiciones de menor importancia, están ubicadas en la esfera familiar, dependen muchas veces de los hombres, no tienen acceso a los niveles donde se toman las decisiones, etc.

Aquí hablamos de la subordinación de las mujeres. Esto significa que las mujeres en comparación con los hombres tienen más restricciones sociales y menos oportunidades por razones ideológicas y culturales.

Para explicar estas diferencias que ya no son biológicas sino culturales e ideológicas usamos el término género, que implica que la subordinación de la mujer, su posición en la sociedad, su exclusión de algunos sectores sociales no tiene que ver con las diferencias en sexo, sino con las diferencias de género. Cuando decimos que tenemos que analizar la situación de la mujer desde una perspectiva de género, queremos indicar que a la situación de la mujer hay

que verla dentro del contexto social y cultural y no como una consecuencia del sexo de cada persona.

En lo que la sociedad define como femenino y masculino existen diferencias entre los clases sociales. Lo que define una muchacha del campo como sus tareas como mujer son muy distintas a lo que define una muchacha de la clase alta urbana. Esto significa que la identidad de género no es igual para todas las mujeres. La variable de clase y en ciertas circunstancias también la variable de etnia influye en la identidad de una persona.

La sociedad y la gente que forma parte de ella tienen muchas justificaciones para mostrar que las diferencias que existen entre hombres y mujeres son naturales. Otras personas simplemente no reconocen estas diferencias. Una de las explicaciones más usadas es que las mujeres por su naturaleza son destinadas a cuidar a los hijos y que no les gusta y que no están interesadas en la participación activa en la sociedad, en la política, porque prefieren estar con la familia. Otra explicación que muchas veces se da es que las mujeres no son capaces de participar en la política o de trabajar en puestos altos donde se toman las decisiones porque son más emocionales y más irracionales que los hombres. En la práctica las mujeres han mostrado que esto no tiene una base real.

La conceptualización del término de género surgió como una respuesta a las contradicciones sociales. Las mujeres se ven confrontados con conflictos internos de su identidad de género. Por un lado hay una ideología que define el comportamiento correcto de las mujeres (estar en la casa, cuidar a los hijos), por otro lado la situación económica exige que ella vaya a trabajar fuera de su hogar. Esto significa que la realidad práctica de las mujeres ya no corresponde con la ideología oficial.

En algunos casos las mujeres desarrollaron una cierta forma de resistencia, que tiene distintas formas de expresión. Algunas mujeres desarrollaron un sentido de autovalorización, otras usan su sexualidad para obtener poder o ciertas posiciones y posibilidades. También hay un grupo de mujeres que desarrollan más bien formas de protesta más implícitas, como síntomas psico-somáticos.

2. DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO (PRODUCCION Y REPRODUCCION)

La división sexual del trabajo es una consecuencia de la división cultural y social que ha desarrollado la sociedad entre hombres y mujeres. Por las ideas que existen en la sociedad sobre hombres y mujeres también se ha dividido el tipo de trabajo que cada persona puede asumir. Históricamente a las mujeres se les ha asignado el rol reproductivo, es decir el papel de ama de casa. La mujer es la responsable de la reproducción de la familia. Ella cuida a los hijos, los educa, hace el trabajo doméstico y sirve al hombre. El hombre al revés hace el trabajo productivo, el sale a trabajar y mantiene la familia económicamente. La mujer muchas veces tiene además la tarea de mantener emocionalmente a la familia. La mujer no recibe remuneración por su trabajo. Es el hombre que lleva el dinero para vivir. La mujer por tanto es dependiente del hombre económicamente.

El trabajo productivo es visto como un trabajo mucho más importante que el trabajo reproductivo. La idea es que con el trabajo productivo la sociedad se mantiene y se desarrolla. El trabajo reproductivo es visto como inferior y por tanto el grupo que es responsable por este tipo de trabajo (las mujeres) no tiene poder.

En la práctica se ve que muchos mujeres asumen parte del trabajo productivo, aparte de sus tareas en la casa. En general, el trabajo productivo que hacen las mujeres socialmente tiene menor valor que el trabajo de los hombres. Las mujeres realizan, en general trabajos productivos relacionados con su papel tradicional de madre, cuidadora, etc. Los trabajos más valorados socialmente son los que ejercen los hombres y muchas veces son aquellos donde se toman las decisiones. Esta división tiene muchas consecuencias. En primer lugar, la mujer no es vista como la persona responsable para mantener la familia. Sus ganancias se consideran como complementarias, y con eso se justifica que las mujeres ganen menos. También se despiden más fácilmente a una mujer que a un hombre. La realidad práctica de muchas mujeres sin embargo, no corresponde con las ideas existentes. Muchas mujeres son jefas de familia y tienen que mantener su familia. Además, es un derecho de cada persona tener su independencia, en este caso, económica. La dependencia económica de las mujeres de los hombres ha causado muchos problemas. El hombre se siente con más poder, que puede resultar entre otras en violencia.

La división sexual de trabajo no es algo universal y en algunas teorías la explican como resultado del sistema capitalista. En este análisis, la división de tareas es una construcción económica. Para poder asegurar la fuerza productiva es necesario una serie de trabajos reproductivos. Por el hecho que la mujer tiene los hijos es más fácil justificar el papel reproductivo de ella. Algunas teorías dicen que esta parte económica, es decir el capitalismo, es el origen de todas las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Hay algunos problemas en esto: Las diferencias de género no son solamente económicas, hay una gran parte social, ideológica y cultural. Esto hace que en sistemas socialistas la situación de la mujer no necesariamente sea mejor.

Si bien es cierto que la división sexual del trabajo es un fenómeno económico que influye la participación social de la mujer, pero no es lo único determinante. La división entre los sexos tiene más dimensiones y tiene que ver también con relaciones de poder. Es un mecanismo que reproduce la subordinación de la mujer.

Una pregunta importante es: ¿Por qué las mujeres aceptan esta situación? La respuesta es: En parte porque no juegan un papel importante o porque no tienen status dentro de la sociedad. Las mujeres han incorporado personalmente la división como tal, lo que significa que las mujeres consideran su posición como normal. Sin embargo muchas mujeres no se sienten felices o contentas con esta situación.

3. PATRIARCADO

En relación con la división sexual de trabajo se habla mucho del patriarcado. El patriarcado es el sistema que mantiene y reproduce la subordinación y discriminación de las mujeres.

Algunas teorías demuestran que el capitalismo ha reforzado el patriarcado. El capitalismo necesita la división sexual del trabajo que forma parte del patriarcado.

El patriarcado tiene diferentes manifestaciones: La ideológica, la institucional, la organizacional y la subjetiva. En el patriarcado el hombre domina a la mujer, el hombre tiene el poder, es el grupo dominante. Aunque entre el grupo dominante también hay diferencias, hay hombres con más poder y hombres con menos poder, lo cual tiene una base de clase o etnia, el grupo como tal domina a las mujeres.

Entre las mujeres también tenemos que distinguir, que las mujeres no pertenecen a una sola categoría, a una unidad. Existen tal vez algunas experiencias compartidas, pero también existen diferencias de clase, de etnia, de edad y de cultura.

4. SUBORDINACION

La subordinación de la mujer es una expresión específica del patriarcado. Dentro de la sociedad capitalista y patriarcal no es el único tipo de subordinación y de discriminación. Existen varios entre los cuales la dominación y subordinación de la mujer es uno de los más fuertes.

La subordinación de un grupo al otro se puede definir con diferentes características. En general es un proceso sistemático y institucional que impide a un grupo de gente de participar e integrarse plenamente en todas las dimensiones de la sociedad y de la vida. Impide, por ejemplo, el aprendizaje de ciertas conductas o habilidades, o el poder determinar las propias acciones.

Queremos distinguir aquí 5 diferentes criterios para determinar la opresión y subordinación:

1. Explotación

Esta en general se usa en combinación con clase, pero éste no explica la opresión y explotación en base a sexo y raza. También en general es un concepto económico, pero este no justifica su limitación a clase, porque también existe explotación económica de las mujeres por la existencia de un mercado laboral segmentado. Para poder cambiar este tipo de subordinación es necesario una reorganización de las instituciones y las prácticas donde se toma decisiones, de la división (sexual y de clase) del trabajo, y requiere cambios culturales fundamentales.

2. Marginalización

Esta es una manera de excluir a un grupo de gente de una participación satisfactoria y útil en la sociedad. Impide a este grupo de gente de desarrollar y ejecutar todas sus capacidades. Las mujeres son marginalizadas porque no pueden participar plenamente en la sociedad.

3. Falta de poder

La división social hace que unos tengan más poder que otros. En general, podemos ver que la mayoría de la gente no tienen acceso a los niveles donde se toman las decisiones. Y esta gente por tanto, no tiene poder importante o significativo. Sin embargo, mucha gente tiene cierto tipo de poder en forma de tener autoridad. Las personas sin poder son aquellas que no tienen ninguna autoridad y ningún poder, son aquellas sobre las que otras personas ejercen poder. Esto en muchos casos tiene que ver con su lugar dentro de la fuerza laboral, su puesto de trabajo o su status social. Este grupo no tiene autoridad y le falta muchas veces un sentido de autoconciencia.

Podemos distinguir tres factores:

- Les falta orientación hacia un desarrollo de capacidades y de valoración
- No tienen autonomía
- No tienen respeto de parte de otras personas

4. Imperialismo cultural

La cultura dominante en la sociedad con sus valores, normas y significaciones hace invisible las perspectivas, pensamientos, expresiones culturales de los grupos no- dominantes y lo define como el "otro". Las experiencias y cultura del grupo dominante son normales, el resto es inferior. Los subordinados culturalmente tienen una conciencia doble, se miran a sí mismos por medio de los ojos del grupo dominante y tratan de ser reconocidos, negando muchas veces sus propios valores, normas y significaciones.

5. Violencia

Se trata de un tipo de violencia estructural que la sociedad permite y a veces acepta. Es un fenómeno de injusticia social y tiene un carácter sistemático, es decir, es ya una práctica social. Es irracional, surge de miedo o odio hacia ciertos grupos o de un sentido de poder. En el caso de las mujeres tiene que ver con el sentido de poder y de dominación que tienen los hombres hacia las mujeres.

Cuando analizamos estos 5 criterios vemos que en el caso de las mujeres funcionan los cinco. Es decir la opresión y subordinación de mujeres es muy integrada en la sociedad y tiene un carácter sistemático y aceptado. Esto sin embargo, no significa que las mujeres no tienen ningún tipo de poder. Las mujeres tienen poder dentro de la esfera privada y tienen una forma de poder negativa o indirecta dentro de la esfera pública. Las mujeres saben manipular a los hombres, saben influir en las decisiones de los hombres. Pero este tipo de influencia o poder no les da la posibilidad de jugar un papel integral dentro de la sociedad, sigue siendo un papel marginalizado. Además en muchos casos las mujeres no tienen el poder total en la casa, aunque si muchas veces asumen toda la responsabilidad.

5. SOCIALIZACION

La manera en que las mujeres y los hombres son socializados, son formados dentro de la sociedad es clave para su comportamiento, sus ideas, normas, valores, su propia autovaloración etc. La socialización primaria se da en la familia. Allí una niña, un niño, tienen sus experiencias principales, aprenden cuáles son sus tareas, su manera de ser. En general el hombre es la norma para definir el marco. Las mujeres aprenden a ser sumisas, aceptan la dominación del hombre, ser madre, ama de casa, tener paciencia, ser cariñosa, ser ordenada, limpia, pensar en lo demás.

En la educación se refuerza la formación de la casa. Los profesores tienen una actitud diferente con las niñas que con los niños. Muchas veces son cosas sutiles, se presenta en la manera de hablar, el vocabulario, el tipo de atención, los contenidos, los materiales. Los libros de textos, por ejemplo, transmiten valores y normas, a veces implícitas, a veces explícitas, que dan una imagen tradicional del papel de la mujer. En muchas ocasiones, la escuela es más tradicional que el hogar. Podemos ver que la escuela estimula que las mujeres estudien ciertas carreras más tradicionales. La mujer siempre se presenta como madre, el hombre como jefe de familia. En el mismo cuerpo docente aparecen también las diferencias. Las mujeres siempre dictan clases en los grupos más jóvenes. Los hombres asumen puestos de dirección y puestos en los grupos de mayor edad a partir del 5o. y 6o. grado.

6. AUTONOMIA

Autonomía es un concepto que surgió en relación a los proyectos de desarrollo que se están realizando en los distintos países. Autonomía en este contexto significa la lucha de las mujeres por su libertad de acción, por poder determinar ellas mismas sus acciones. Autonomía es el control de su propia vida y cuerpo. Tiene 4 elementos principales:

- **Elemento físico:** control de su propia sexualidad y fertilidad.
- **Elemento económico:** acceso a y control de los medios de producción.
- **Elemento político:** una determinación política propia, y la creación de una base de poder.
- **Elemento sociocultural:** el derecho a una identidad propia e independiente, un sentido del valor de uno mismo y respeto a sí mismo.

El concepto es un instrumento de análisis con que se puede analizar el grado de autonomía de las mujeres. En los proyectos de desarrollo es necesario que se tomen en cuenta estos elementos. Un proyecto no beneficia a las mujeres cuando no tiene posibilidades de generar control de la propia vida de las mujeres en todas sus facetas. Tampoco podemos decir que la mujer está participando plenamente en la sociedad cuando estos cuatro elementos no están asegurados.

7. CREACION DE PODER PROPIO (EMPOWERMENT)

Estrechamente relacionado con el concepto de autonomía es el concepto de creación de poder propio. Cualquier tipo de educación o formación debe tener esta creación de poder propio como objetivo importante. Se trata de que las mujeres adquieran los conocimientos, capacidades analíticas, y actitudes críticas que les ayude a realizar su autonomía, es decir generar control de su cuerpo y vida.

Podemos definir el concepto de apoderamiento o de creación de poder propio como: "el proceso de mujeres de adquirir las experiencias, los conocimientos, los instrumentos y las técnicas para ser capaz de transformar y controlar sus propias vidas".

La educación por tanto tiene que ayudar a las mujeres a liberarse de sus limitaciones y darles mayores oportunidades. Es decir, darles acceso a la información y conocimientos, darles la oportunidad de utilizar sus derechos legales, de desarrollar y mejorar sus capacidades, técnicas y conocimientos cognitivos, de comunicar y tratar de lograr sus intereses.

La educación y la formación tienen que asumir una serie de características para poder cumplir con el objetivo de la creación de poder propio:

El aprendizaje se considera como un proceso continuo, que opera a un nivel personal y grupal:

- Las actividades de aprendizaje deben ser integradas en actividades económicas y sociales que tienen beneficios concretos para las participantes.
- Las mujeres son alumnas activas, lo que significa que las mujeres se integran en el proceso de diseño, de planificación, de implementación y de evaluación.
- Los contenidos, métodos y materiales son relacionados con y son relevantes a la situación concreta (sus necesidades, intereses) de las mujeres.
- Las experiencias, conocimientos, prácticas y formas de expresión y comunicación debe jugar un papel importante en el proceso de aprendizaje

El aprendizaje es un proceso interactivo, basado en un diálogo en que todas las participantes participan a base de igualdad. Se trata de intercambiar experiencias y conocimientos y aprender en una manera activa.

Se da espacio a las mujeres para discutir, analizar y buscar soluciones

T MUJER Y ENSEÑANZA

Por la situación de subordinación y las condiciones de género la mujer tiene menos oportunidades de estudiar que el hombre. No se trata solamente del acceso a la educación, sino también de las oportunidades dentro del sistema. En general podemos decir que en todos los países del mundo las mujeres tienen más bajos niveles de educación y hacen otras

elecciones de carrera que los hombres. Estas diferencias de género en la educación están relacionadas muy estrechamente con factores socio-económicos y políticos y con condiciones de pobreza, pero no únicamente con ella. También tiene que ver con relaciones de poder y con prejuicios existentes sobre el género de los hombres y de las mujeres. Y aunque la educación generalmente es una fuente de transmisión y reforzamiento de ideas convencionales, ella también tiene el potencial de formar actitudes críticas y de cambiar ideas, valores y actitudes existentes.

Existe una serie de factores que influyen en la participación de las mujeres en la educación. Son factores relacionados con la familia, con la escuela y con el género.

A. Factores relacionados con la familia

- Falta de recursos económicos.
- Demandas laborales: las muchachas se necesitan en la casa para tareas domésticas, cuando la mamá está trabajando.
- El peso del trabajo: muchas veces las niñas tienen que asumir una serie de actividades en la casa, aparte de ir a la escuela, que les impide cumplir con las tareas escolares o de concentrarse bien.
- La condición física: el peso de todas las tareas en combinación con la desnutrición afecta los resultados escolares.
- Matrimonios jóvenes o embarazos.
- Falta de oportunidades de trabajo: cuando no hay buenas oportunidades de encontrar un trabajo con el estudio, los padres prefieren que su hija trabaje en la casa.

B. Factores relacionados con la escuela

- Acceso a la escuela: la distancia hacia la escuela, las condiciones sanitarias de ella, las facilidades de transporte.
- El número de profesoras.
- La calidad de la enseñanza: grupos muy grandes, materiales y métodos inadecuados tienen un efecto desmotivante.
- La actitud del profesor: bajas expectativas de parte del profesor de las calidades y aspiraciones de las alumnas.
- La relevancia del currículum: los contenidos no son relacionados con o relevantes a la situación de las alumnas.
- Abuso o chantaje sexual.
- Falta de modelos para las alumnas.

C. Factores relacionados con género

- La división de trabajo: relacionada con la idea que la mujer es madre, esposa y responsable para el hogar y por tanto no es necesario que ella estudie.
- Bajas aspiraciones de enseñanza de los padres, profesores y de las mujeres mismas.
- Restricciones para desplazarse.
- Perspectivas de trabajo limitadas.

En algunos estudios sobre la manera en que mujeres aprenden, como integran conocimientos nuevos en sus ideas, sus pensamientos, y su vida cotidiana surgen algunas reflexiones interesantes. Aparentemente, las mujeres tienen otras formas de ver la realidad, de obtener conocimientos. También es muy común que las mujeres sean más inseguras de sus propios conocimientos y capacidades, tienen más problemas de asumir el rol de autoridad, tienen más problemas de hablar en público, en ser respetadas por los demás en su trabajo, ideas etc.

La manera de aprender y el concepto de conocimiento es masculino. Hasta ahora se ha dado poca atención a las maneras de aprender, de conocer, de valorar que son propias y específicas para las mujeres. En general existe el supuesto que la manera de pensar de la mujer es emocional, intuitiva y personalizada, y por estas características ya está desvalorada. Todo lo que tiene que ver con aprendizaje está definido en términos masculinos, lo que significa que lo que no es racional y abstracto, no se considera como "pensar" o como conocimientos. Esta manera de pensar perjudica a las mujeres.

En estudios realizados se distinguen 5 categorías epistemológicas en la manera de conocer y aprender de las mujeres.

a. Silencio: mujeres que piensan de sí misma que no tienen voz y que desarrollan sus conocimientos a base de lo que dicen las autoridades.

b. Conocimientos recibidos: las mujeres se consideran capaces de recibir conocimientos y de reproducir estos mismos, pero no son capaces de producir conocimientos.

c. Conocimientos subjetivos: la verdad y los conocimientos son algo personal, algo privado y subjetivo.

d. Conocimiento procedural: aplican procedimientos objetivos para obtener y comunicar conocimientos.

e. Conocimientos contruidos: las mujeres consideran los conocimientos dentro de su contexto, ellas son en parte las creadoras de los conocimientos. Valorán tanto lo objetivo como lo subjetivo.

Estas categorías son analíticas, es decir en la práctica se ven mujeres que tienen formas de pensar que son propias a diferentes categorías a la vez.

Hay que verlo como un proceso y no algo estático.

A. SILENCIO

Las mujeres que están dentro de esta categoría son por lo general jóvenes, con un nivel educativo bajo. Tienen problemas de entender lo que dicen los profesores o la gente con más estudios. Las autoridades son las que saben todo y que les dicen lo que tienen que hacer, sin dar ninguna explicación. Tienen una conformidad total a lo que dicen las autoridades.

Aceptan los estereotipos y los roles tradicionales. Se sienten pasivas, incompetentes y son muy dependientes de su marido. El marido les da la seguridad. La fuente de los conocimientos son otros y no ella misma.

Son mujeres sin poder, que aceptan su rol tradicional. Son pasivas y no protestan casi nunca. Esto significa que en su manera de aprender repiten lo que dice el profesor o cualquier otra autoridad sin transformar estos conocimientos a conocimientos propios o incorporarlo en su manera de pensar.

B. CONOCIMIENTOS RECIBIDOS

Estas mujeres creen mucho en las palabras y las ideas de otras personas. Piensan que existen solamente respuestas buenas y respuestas malas. No piensan que pueden existir diferentes respuestas a una pregunta, ni pueden existir diferentes opiniones. Si hay diferentes opiniones creen en la de la autoridad más alta o en la que la mayoría de la gente tiene. Consideran a la autoridad como la fuente de la verdad. Creen en los hechos, no en los opiniones. Piensan que la información es importante y piensan que ellas son capaces de ser una fuente de información importante. Muchas cosas las justifican porque "son así".

C. CONOCIMIENTOS SUBJETIVOS

Estas mujeres empiezan a formarse una opinión, pero creen que toda verdad es personal y subjetiva. Siguen creyendo en los extremos de lo bueno y lo malo. La manera en que perciben conocimientos es más bien intuitiva y personal, pero a diferencia de los dos primeros tipos están activas en desarrollar ideas etc.

En general estas mujeres tienen poca educación, pero han perdido la confianza en los hombres, muchas veces por razones de violencia. Entonces no creen más en las autoridades, pero o más bien buscan la referencia en la gente que está más cerca a ellas. La imagen que tienen de sí mismas, en muchos casos, es negativa.

D. CONOCIMIENTO PROCEDURAL

Aquí la -mujer considera que "la verdad" es relativa. La intuición se ve como algo engañosa. La verdad de uno se puede discutir con otra persona. La razón como elemento de conocimientos es visto como importante. Las mujeres se dedican a análisis sistemáticos para generar conocimientos. Tienen normas objetivas, procedimientos, técnicas. El método es lo más importante. El conocimiento es un proceso, es algo objetivo, es pensar en una manera crítica. Se sienten más seguras porque han desarrollado un método y técnicas para poder analizar y juzgar argumentos.

Dentro de esta misma categoría existe otra forma de generar conocimientos que es super-objetiva. Se trata de una forma de entender al otro, de tratar de entender lo que el otro piensa, hace etc. Sólo estas cosas son vistas como cosas objetivas, lo que ella misma piensa no es tomado en consideración.

E. CONOCIMIENTO CONSTRUIDO

Son conscientes de sí mismas, pero al mismo momento en búsqueda a sí mismas. Entienden que el conocimiento siempre es construido dentro un contexto. Las respuestas a las preguntas por lo tanto varían según el contexto y el marco de referencia de la persona. No existe la verdad. Ellas mismas son las que la generan y construyen conocimientos e ideas, que tienen igual valor que cualquier otro conocimiento o idea. Hablar y discutir es importante, pero también saber escuchar al otro.

La educación tiene que tomar en cuenta estas características de la manera de pensar de las mujeres y buscar la forma en que puede hacer llegar a las mujeres a una autovalorización de sus propios conocimientos, de sus opiniones e ideas.

En general las mujeres necesitan más reconocimiento de sus conocimientos, valorando que ellas también saben, que sus conocimientos e ideas son válidos y que tienen sentido.

Dentro de la sociedad existen una serie de problemas. La sociedad muchas veces niega lo que dicen las mujeres. No se toma en cuenta, ni se da importancia a las opiniones, ideas y conocimientos de las mujeres. El hombre es la autoridad. También mujeres se sienten atraídas por conocimientos que surgen de observaciones directas, de su propia práctica, mientras que la sociedad y el sistema educativo dan énfasis a conocimientos abstractos, teóricos, donde también el hombre es la autoridad.

Es una lucha continua de hacer escuchar la voz de las mujeres. En esta lucha la educación y la formación juegan un papel importante.

9. FEMINISMO

El feminismo no es un concepto que tiene la misma significación para cada persona. Hay diferentes líneas teóricas y prácticas. Todas éstas tienen en común que analizan y discuten la problemática de la mujer dentro de la sociedad y buscan soluciones y mejoramientos. Hay diferencias en la manera en que se define la problemática, las causas que se distinguen y las soluciones que se proponen.

Se puede distinguir las siguientes líneas:

1. Feminismo liberal.

Este se dedica al mejoramiento y la promoción de la participación de la mujer dentro de la esfera pública. Se enfatiza en la igualdad de oportunidades en el trabajo, en una mejor legislación, en mejores programas sociales, como por ejemplo guarderías y en la incorporación de mujeres en el sistema social y político.

2. Feminismo marxista.

Está ligado a la lucha de clases. Se trata de explicar con este mismo esquema la dominación de un grupo al otro, en este caso de hombres a mujeres. Esta dominación se expresa sobre todo en la división sexual M trabajo. El Capitalismo, el Estado y la institución de la Familia son factores claves y responsables de la duración de la dominación

3. Feminismo radical.

Criticar la división existente entre lo privado y lo público, donde el poder se ejerce solamente en la esfera pública (el mundo de los hombres) y donde las emociones están en el mundo privado (de las mujeres).

La mujer es tanto dominada y explotada como grupo social, como subordinada sexualmente. Reconocen que la mujer tiene especialidades que el hombre no tiene, pero que éstas son menos valoradas.

4. Feminismo socialista.

En este se mezclan elementos del feminismo radical y marxista. Enfatizan que lo personal es político y que las mujeres ejercen la política desde su vida cotidiana. Los hombres son considerados como los representantes del poder. Este poder junto con la explotación y la subordinación sexual forman los elementos claves del patriarcado. El hecho que la mujer tiene como rol social la reproducción hace que ella esté subordinada y explotada. Además en general es obligada a asumir una jornada doble de trabajo.

Ultimamente dentro del feminismo las discusiones están referidas a las diferencias entre las mujeres, mientras que en el pasado se enfatizó en las experiencias comunes de todas las mujeres. La pregunta clave en estas discusiones es la siguiente:

¿Las diferencias y divisiones potenciales entre mujeres forman un peligro para la acción política efectiva de las mujeres?

La crítica a las teorías existentes es que éstas no tomaron en cuenta las diferencias étnicas, culturales y de clase entre las mujeres y que justamente eso causó las divisiones. Critican sobre todo el feminismo marxista y radical.

Criticar que estas teorías analizan el poder solamente como algo centralizado, ejercido y mantenido por el estado, el patriarcado, el capitalismo. No discuten, ni analizan las representaciones de estos tipos de poder al nivel cotidiano. No pueden analizar en detalle cómo el discurso de la cultura dominante va codificando los lugares y funciones que deberá ocupar el sujeto. La teoría de las diferencias sin embargo, se dedica a destruir y a volver a construir las imágenes de femineidad y los supuestos mitificadores. No enfatizan en la identidad del sujeto, sino sus expresiones, sus representaciones y sus juegos. Éstas muestran cómo la ideología dominante puede seguir existiendo, también muestran en qué manera y en qué medida cada grupo, cada cultura asume e interioriza esta ideología dominante.

MUJER Y TRABAJO

Actualmente en América Latina en general, existe una creciente participación de la mujer en la vida económica. Esto sin embargo no significa que ella participa de una manera igualitaria en el mercado laboral.

La presencia de la mujer en el mercado laboral tiene algunas características generales:

Las mujeres ganan sueldos más bajos que los hombres (el sueldo es visto como complementario)

Existe poca valoración del trabajo de la mujer, que se muestra entre otras, en las diferencias salariales que existen entre hombres y mujeres.

Sigue existiendo una marcada segregación ocupacional por sexo.

La capacitación y educación que se ofrecen a las mujeres se concentra más en oficios tradicionales para ellas.

Las medidas de ajuste y con ello el desempleo y subempleo afectan más a las mujeres.

Además la participación de las mujeres está marcada por patrones y valores culturales que definen el trabajo doméstico y el cuidado de los niños como tareas exclusivas de la mujer, lo que significa que la mujer tiene que cumplir una doble tarea cuando asume también un trabajo productivo. En general, se considera el trabajo de la mujer como un trabajo complementario, que solamente es necesario cuando hay una necesidad económica. A la mujer se le considera como una fuerza laboral inestable, con poca capacitación y limitada por la maternidad. La persona responsable para los ingresos principales sigue siendo el hombre. En muchos casos la mujer asume trabajos no permanentes, porque se supone que el trabajo productivo de la mujer es algo temporal. También es común que la mujer trabaje en puestos que los hombres en general no quieren o no pueden asumir por varias razones.

La división sexual del trabajo hace que la esfera reproductiva y la esfera productiva sean dos sistemas separados. Las mujeres están ubicadas en una y los hombres en la otra. En la práctica esta división tan estricta ya no funciona. Las mujeres entraron en la esfera productiva sin dejar sus tareas en la esfera reproductiva, mientras que los hombres se quedaron solamente en la esfera productiva.

Para poder explicar la situación específica de la mujer en el mercado laboral hay que incorporar un elemento de género en el análisis.

El trabajo de la mujer no es secundario, en realidad las mujeres forman una fuerza de trabajo subordinada. La mujer recibe un salario inferior y se incorpora solamente a determinados tipos de trabajo. Esto no es solamente un efecto de los demandas y ofertas del mercado laboral, sino también de las relaciones de género que se desarrollan en el mercado laboral.

Podemos distinguir entre la división social del trabajo y la división técnica del trabajo. La división social es la división de los trabajos dentro de la sociedad en especialidades que se

diferencian por su producción. Hay producciones donde trabajan mayoritariamente mujeres y hay otros donde trabajan sobre todo hombres.

La división técnica del trabajo se da al interior de una unidad de producción, entre personas que realizan diferentes tareas para producir un mismo producto. La división técnica implica separar los oficios en fragmentos o tareas, con lo cual en muchos casos se jerarquiza el trabajo. Las mujeres en general hacen las tareas más simples, que exigen menos calificación. Los hombres asumen las tareas más calificadas, son los jefes, los que toman decisiones.

La división sexual del trabajo se da tanto en la división social como en la división técnica del trabajo.

El trabajo como ahora se concibe tiene sexo, es un proceso de creación de género. Para un hombre usar una máquina de coser significa actuar en contra de su identidad de género. Las opciones que tienen los hombres y las mujeres por lo tanto son predeterminadas.

En los casos en que las mujeres tienen niveles más altos de calificación, esto no garantiza que tengan acceso a puestos que correspondan a su calificación o estudios. En general, la valoración del trabajo y de las capacidades de las mujeres es distinta a la de los hombres. Por tanto muchos empleadores prefieren contratar a un hombre en vez de a una mujer porque tienen el supuesto que el hombre por ser hombre es más capaz que la mujer.

Para mejorar la participación de la mujer en el mercado laboral no es suficiente capacitarlas mejor. También es necesario un cambio de actitud frente a esta misma participación laboral de las mujeres. Es necesario que se valore el trabajo que realizan las mujeres, tanto el trabajo remunerado como el trabajo no remunerado. También es necesario que el trato en el trabajo sea igual para mujeres y hombres.

Para poder lograr estos cambios es necesario desarrollar algunas acciones específicas. En primer lugar es importante informar sobre el aporte que da la mujer, tanto su aporte económico como social. También es necesario informar sobre su situación actual, sus problemas, barreras y sus condiciones de trabajo. Es necesario tener esta información sobre cualquier tipo de trabajo, no solamente en el mercado formal, sino también en el sector informal, donde se encuentran trabajando muchas mujeres.

La tendencia actual en muchos países en América Latina es que un gran número de mujeres que no encuentran un trabajo en el sector formal empiecen a trabajar en el sector informal. El sector informal se define por la actividad económica que no se registra en las dependencias gubernamentales; que no se estima o se subestima en las estadísticas oficiales; que no cumple con las prácticas de trabajo, los impuestos y la concesión de licencias, que tiene una fuerza laboral no sindicalizada y el cual está constituido por un número muy bajo de trabajadores por unidad económica.

Además tiene las siguientes características:

- Operaciones en pequeña escala.
- Utilización de mano de obra de familiares y recursos locales.

- Escasa dotación de capital.
- Tecnología con uso intensivo de mano de obra.
- Casi no existen barreras para el ingreso.
- Alto grado de competencia.
- Una fuerza de trabajo no calificada.
- Adquisición de conocimientos fuera del sistema educativo académico.

Muchas microempresas por ejemplo están ubicadas en el sector informaj, debido a algunas características comunes al tipo de trabajo que realizan:

- 1 . Organización interna: La estructura orgánica de la unidad de producción o de la ocupación en cuestión es informal
2. Relaciones con el mundo exterior: las relaciones, por ejemplo, con los proveedores, clientes y Estado son menos definidas y más fluidas que las que mantienen los negocios formales o modernos.
3. Rama de actividades: En una sola unidad de producción, comercio o servicios existen combinaciones de actividades diferentes, por la simultaneidad de las actividades y por la frecuencia con que se cambia de actividad.
4. Proceso de producción: El ciclo de producción tiende a la discontinuidad, la variabilidad y la flexibilidad, debido en parte al nivel rudimentario de la tecnología utilizada y por el bajo nivel de capitalización.
5. Falta de separación entre el consumo y la producción: Los egresos, ingresos, bienes y mano de obra del negocio y del hogar están estrictamente ligados.

Hay varias maneras de analizar la participación de la mujer y su aporte al sector informal

A. Un enfoque estructuralista: Enfatiza que la gran mayoría de los que trabajan en el sector informal lo hacen porque no hay oportunidades en el sector formal. Mucha gente opta por crear sus propios empleos en el sector informal. En el caso de la mujer esta tendencia es más fuerte, porque ella forma parte de un sector desfavorecido de la fuerza del trabajo.

B. Un enfoque neomarxista: Enfatiza en la explotación de los trabajadores del sector informal por los productores del sector formal. El sector informal contribuye a reducir los costos de la materia prima y los insumos para la producción del sector formal y mantiene más bajos los costos de la mano de obra. El trabajo de las mujeres se analiza también desde esta perspectiva. El trabajo de la mujer en el sector informal muchas veces es una extensión de su trabajo doméstico y sirve para reducir los costos de la mano de obra, porque este tipo de trabajo no tiene mucha valor.

C. Economía subterránea: En este enfoque la economía subterránea es el resultado de las presiones ejercidas por una mayor competencia a escala internacional. Hay mayor

flexibilidad de contratar a despedir a los trabajadores, de subcontratar, de cambiar las tareas etc. El trabajo de la mujer es muy importante en este tipo de subcontratación así como en el trabajo a domicilio.

D. Enfoque neoliberal: El sector informal en esta visión es caracterizada para la ausencia de documentación legal. El sector formal es aquel en el cual se cumplen con las normas legales. Las mujeres muchas veces tienen muchas restricciones legales. El acceso al crédito por ejemplo está restringido.

Cada enfoque toca un aspecto que puede servir para ayudar a interpretar y entender el sector informal. En la mayoría de ellos, sin embargo, no se habla M trabajo doméstico que sigue siendo un factor importante que dificulta a la mujer encontrar y ejecutar un trabajo productivo. Por tanto para poder entender la situación específica de la mujer es necesario analizarla de una manera global, tomando en cuenta todos los aspectos de los diferentes enfoques.

Muchas mujeres se encuentran en el subempleo. Por subempleo se entiende lo siguiente:

Realizar jornadas incompletas de trabajo o percibir ingresos por debajo del mínimo estimado necesario, independiente de la cantidad de horas que se trabaja. En general las mujeres que trabajan dentro del sector informal tienen bajos ingresos, aunque están trabajando mucho más horas que las de una jornada completa.

II. MUJER Y DESARROLLO

La mujer en general da un aporte significativo al desarrollo económico y social de un país. También en los proyectos de desarrollo se ha dado énfasis sobre este aporte que da la mujer. Sin embargo no se ha tomado en cuenta en todas estas estrategias que se ha desarrollado a partir de los años 60 un enfoque de género. Es necesario tomar en cuenta que las mujeres y los hombres juegan papeles diferentes en la sociedad y que esto significa que tienen necesidades distintas. La mujer juega muchas veces un triple papel en la sociedad: Ella asume las tareas reproductivas, el trabajo productivo (como jefa de hogar o como un segundo ingreso) y en muchos casos también un trabajo social. Muchas veces las mujeres participan en organizaciones comunales para mejorar sus condiciones de vida (servicios colectivos p.ej.).

NECESIDADES PRACTICAS Y ESTRATEGICAS

Las necesidades de las mujeres podemos clasificarlas en necesidades prácticas y necesidades estratégicas. Es importante esta división para conocer mejor cuáles son las necesidades que tienen las mujeres para que se incorporen estas necesidades en los proyectos de desarrollo.

Necesidades prácticas de género

No todas las mujeres tienen las mismas necesidades. La clase, la etnia y el género influyen en ellas. Las necesidades prácticas de género surgen de las condiciones concretas en que está viviendo la mujer. Por tanto no implican una meta estratégica como la emancipación de la mujer. Las necesidades prácticas se concentran en el ámbito doméstico y reproductivo y tienen que ver por ejemplo con servicios básicos, con la vivienda, con las condiciones apropiadas de trabajo y la falta de capacitación adecuada.

Necesidades estratégicas de género

Los intereses estratégicos surgen de un análisis de la subordinación de la mujer y por tanto son orientadas a superar esta subordinación. Se trata de la abolición de la división sexual del trabajo, de la eliminación de la discriminación institucionalizada, del establecimiento de una igualdad política y social entre hombres y mujeres y de la toma de medidas contra la violencia hacia la mujer.

Necesidades de género dentro del empleo

Uno de los problemas principales es la carencia de capacitación. Por lo tanto, los cursos de capacitación vocacional satisfacen una necesidad práctica de género. Si satisfacen también una necesidad estratégica depende del tipo de capacitación. Una capacitación que está muy relacionada con el trabajo reproductivo de la mujer no satisface necesariamente las necesidades estratégicas. Cubre tal vez la necesidad de generar ingresos, pero no desafía la división sexual del trabajo. Capacitar en oficios no-tradicionales (de hombres) puede ampliar las posibilidades de las mujeres y puede dar un aporte al romper con la segregación ocupacional existente.

ESTRATEGIAS DE DESARROLLO DIRIGIDAS HACIA LAS MUJERES

1. Estrategias de bienestar.

Es una estrategia con un enfoque asistencialista que no reconoce el aporte productivo de la mujer. La mujer está considerado solamente en su papel de madre y de ama de casa. Se base en tres supuestos:

- Las mujeres son receptoras pasivas del desarrollo más que participantes activas.
- La maternidad es el rol principal de la mujer.
- La crianza y el cuidado de los hijos es la actividad que mejor puede desempeñar la mujer en el desarrollo económico.

Muchos proyectos basados en esta estrategia enfatizan los aspectos de salud, alimentación, el cuidado de los niños.

2. La estrategia de equidad.

Se señaló que muchos proyectos no tomaron en cuenta la contribución económica de la mujer y que en muchos casos tenían un efecto negativo para las mujeres. El proceso de modernización tenía que implicar igualdad de género. Por tanto los proyectos de desarrollo tienen que dar una contribución a la eliminación de la discriminación de la mujer. La mujer está considerada como una participante activa en el proceso de desarrollo, aunque muchas veces su aporte no se ha reconocido. La independencia económica se ve como sinónimo de equidad.

3. La estrategia de anti-pobreza

La desigualdad entre hombres y mujeres se aborda en esta estrategia en términos de pobreza, la que afecta más a las mujeres. La estrategia es reducir las diferencias de ingreso, aumentando los ingresos y el empleo de las mujeres. Se centra principalmente en el rol productivo de la mujer, descuidando su rol reproductivo. El origen de la pobreza está en la falta de acceso a la propiedad privada de la tierra y el capital y en la discriminación sexual en el mercado de trabajo. Mientras que no se tome en cuenta el papel tradicional que juega la mujer, la estrategia solamente aumenta el trabajo de las mujeres.

4 La estrategia de la eficiencia

Se basa en el supuesto de que una mayor participación económica de la mujer genera automáticamente mayor equidad. La participación de la mujer en la economía tiene que adaptarse a las reglas de la demanda y oferta del mercado laboral. Esta estrategia enfatiza mucho la flexibilización del trabajo y la utilización del trabajo no pagado de las mujeres. Las mujeres realizan actividades económicas a bajo costo. Se satisface las necesidades prácticas, en algunos casos, a costa de extender la jornada de trabajo de las mujeres.

5. La estrategia de crear su propio poder

Surge sobre todo de las experiencias de las mujeres en el Tercer Mundo. Esta estrategia reconoce la desigualdad entre hombres y mujeres, pero también señala que la opresión puede ser diferente de acuerdo a la raza, clase, posición, edad de la mujer. Señala que es importante que la mujer adquiera más poder, pero no concibe á poder en términos de dominio de unos sobre otros, sino en términos de la capacidad de la mujer para aumentar su confianza en sí misma y su fortaleza colectiva.

Se trata de un fortalecimiento del poder político, de gestión, de lo físico desde una perspectiva de género. Desde esta estrategia se habla de autonomía, un concepto que se ha elaborado más profundamente en la primera parte de este documento.

Todo esto implica transformar las estructuras de subordinación que oprimen a las mujeres. Se parte de la idea que existe una situación desigual de la mujer, que es una situación estructural ideológica y cultural Para cambiar esta situación es necesario un cambio de valores, de normas, de ideas y actitudes y de leyes. La situación específica de la mujer forma

parte de un todo, no es algo que hay que tocar aparte, sino que tiene que estar integrado en todas las acciones y actividades a desarrollar.

BIBLIOGRAFIA

Backhaus, Annette, 1988. **La dimensión de género en los proyectos de promoción a la mujer: necesidad y reto.** Fundación Friedrich Naumann, Lima.

Centro de Estudios de la Mujer, 1988. **Mundo de Mujer. Continuidad y cambio.** Santiago de Chile.

Dam, Anke van, 1991. ¿Existe una metodología de género?" En: Anke van Dam, Sergio Martinic, Gerhard Peter **Educación Popular en América Latina: crítica y perspectivas.** CESO Paperback no. 12, CESO/REDUC, La Haya/Santiago.

Field Belenky, Mary et.al., 1986. **Women's way of knowing. The development of Seif, Voice and Mind,** New York.

GEM, 1988. **Estamos gestando un nuevo mundo,** Mexico

Hee Pedersen, Christina, 1988. **Nunca antes me habían enseñado eso. Capacitación feminista.** Lima-

Hola, Eugenia, 1988. "Mujer, dominación y crisis" in: **Mundo de Mujer Continuidad y Cambio.** CEM, Santiago de Chile.

ISIS Internacional, 1986. **Movimiento Feminista en América Latina y el Caribe. Balance y Perspectivas.** Ediciones de las mujeres no. 5 Santiago de Chile.

ISIS Internacional, 1987. **Creceerjuntas. Mujeres, Feminismo y Educación Popular.** Ediciones de las mujeres no. 8 Santiago de Chile.

Jaquette, Jane, 1986. **Wornen, Feminism and the Transition to Dernocracy in Latín America.** Paper presented at the XIII International Congress of the Latin, American Studies Association, Boston.

Mendel, Julia (et.al), 1989. **Las temporeras y su visión del trabajo,** CEM, Santiago de Chile

Maria Mies, 1986. **Patriarchy and accumulation on a world scale,** Zed books

Montecino, Sonia & Josefina Rossetti (eds), 1990. **Tramas para un nuevo destino.** Santiago de Chile. Caroline Moser

Moser, Caroline, 1989. **Gender planning in the Third World: Meeting practical! and strategic gender needs.**

Rebolledo, Loreto (et.al), 1988. **Notas sobre una intervención educativa.** CEM, Santiago de Chile.

Rosero, Rocío (ed), 1986. Taller Latino Americano sobre feminismo y educación popular. CEAAL/ICAE, Montevideo.

Smith, Dorothy, 1986. **El mundo silenciado de las mujeres,** CIDE/PIIE/OISE, Santiago de Chile.

Stichter, Sharon & Parpart, Jane L. 1990. **Wornen, employment and the family in the international division of labour,** Macmillian

Zambrano, Mireya, 1988. **Pedagogía de género,** (mimeo), Santiago de Chile

II: MUJERES MICROEMPRESARIAS

Introducción

En general las microempresas constituyen una importante alternativa de trabajo y generalmente están ubicadas en el sector informal. Podemos destacar algunas características comunes, como sus limitaciones de carácter económico, escaso acceso al capital y al crédito, una baja inversión, baja calificación técnica, escasa organización productiva, ausencia de marco legal, falta de registros contables, ausencia de seguros, uso frecuente de trabajo familiar no remunerado.

El nivel de ganancias de las microempresas en general es reducido. En el caso de la mujer, quien en general tiene menos acceso a recursos productivos, la falta de capital aún es más evidente.

El apoyo que se ofrece a estas microempresas debe estar acompañado de un proceso de capacitación y asesoría a nivel técnico y de gestión. Las mujeres necesitan un apoyo global y específico a la vez, lo que significa el reconocimiento de la existencia de problemas y de carencias que la mujer empresaria tiene.

Entre ellos es necesario considerar la situación de discriminación de la mujer, que le ha impedido capacitarse mejor, tener acceso al capital, al trabajo, a ingresos y ahorros, a la toma de decisiones y a su doble jornada de trabajo como trabajadora y madre de familia.

Para poder establecer una metodología específica de capacitación para las microempresarias es necesario reconocer que la subordinación y discriminación de la mujer es un problema de clase y de género que se manifiesta en el quehacer social y económico. Este significa que la mujer microempresaria necesita una atención particularizada.

A base de diversas experiencias se ha visto que es necesario incluir dentro de la capacitación un componente de género, que incluya el análisis de la realidad nacional con la posibilidad para las mujeres empresarias de ubicarse dentro de la situación global del sector microempresarial y analizar su rol dentro de la sociedad y su papel dentro de la empresa, como generadora de empleo y ingresos. Se trata de una revalorización de ella misma como ser-humano y como fuerza laboral. En las experiencias indicadas se constató que cuando se trabaja con un grupo mixto subsiste una relación denominada "sexuada", que implica ciertas tensiones, polaridades y cierta incompetencia e inhibición frente a los varones. En un grupo solo de mujeres por lo tanto será más fácil tratar problemas empresariales y a la vez considerar aquellos que tienen que ver con el hecho de ser mujer. Con las mujeres también es necesario de realizar un tipo de reorientación empresarial, para no correr el riesgo que las mujeres siguen trabajando con baja productividad y con ingresos sumamente bajos.

Es necesario diferenciar dos tipos de proyectos de asistencia técnica que se está llevando a cabo con mujeres microempresarias.

1. Proyectos que incorporan las mujeres en actividades pocas rentables, dentro de los trabajos tradicional femeninos (bajos recursos, baja producción, bajos ingresos etc.). Estas actividades en muchos casos solamente dan una carga extra a las mujeres sin que reciben una remuneración que la compense.

2. Proyectos que entregan a las mujeres técnicas y conocimientos que les ofrecen la oportunidad de realizar actividades rentables con un mercado asegurado. En general se trata en este caso de actividades no tradicionales. En este caso surgen varios problemas específicos, que tienen que ver, por ejemplo con la resistencia del marido, de la familia, de la comunidad hacia estas actividades ejecutadas por una mujer. También la clientela a veces no tiene confianza en las mujeres.

En la actitud que tienen muchas veces los promotores hacia la mujer microempresaria se ve reflejadas estas diferencias. Por ejemplo cuando se habla de promoción de actividades económicas para la mujer se habla de actividades por horas, que producen pequeñas cantidades de dinero en poco tiempo. Las ganancias muchas veces son considerados como suplemento al presupuesto familiar y por tanto el trabajo es visto como un trabajo temporal, inestable. En el caso de las mujeres no se habla de desarrollo de empresas estables y suficientes, de propietarios de negocios, de promoción, de aumento de capital etc. como en el caso de los hombres.

Cuando esto ocurre así, los promotores están reforzando los prejuicios sociales y la concepción que tiene la mujer de sí misma, en vez de estimular un proceso en que se vaya rompiendo los esquemas tradicionales.

En muchos países las mujeres han tratado de responder a la crítica situación económica actual, integrándose de una u otra forma al sector económico productivo. En general, se nota un aumento sustantivo de mujeres que manejan sus propios negocios.

1. Perfil de la mujer microempresaria

La mayoría de las actividades laborales productivas desarrolladas por mujeres están en áreas que están relacionados con lo doméstico y menos con el mercado, como tejido, alimentos y costura. La concepción del trabajo ha sido más de tipo artesanal y orientada hacia el consumo familiar. Esto tiene que ver con la socialización de género que no solamente define el rubro en que trabaja la mujer, sino también su concepción social y cultura; respecto al modo de hacerlo. En este contexto es posible que mujeres siguen **produciendo** productos que no son competitivos en el mercado. Las mujeres muchas veces tienen una actitud tradicional, que implica que no dan suficiente importancia a las actividades de gestión, de organización o de administración. Asimismo el trabajo doméstico sigue siendo una mayor prioridad que el trabajo productivo.

Las mujeres carecen de determinadas condiciones culturales, que son necesarios para el éxito de la microempresa. Se trata de una capacidad de innovar, de asumir riesgos, de interpretar las necesidades del mercado, de adecuarse a sus demandas.

La condición de género limita la posibilidad de éxito para la mayoría de las mujeres trabajadoras: optan por ocupaciones y actividades consideradas normalmente de poca calificación y complejidad, que exige poca capacitación y para lo cual se necesita poco capital inicial. La mujer en general acepta esta situación, se ve obligada de cuidar a su marido, sus hijos, su casa. La misma personalidad "femenina" (dependencia, pasividad, emociones fuertes, inseguridad, timidez, etc.) que se forma durante todo el proceso de socialización obstaculiza la participación de la mujer.

Muchos negocios fracasan en el inicio, en muchos casos por falta de planificación y de conocimientos básicos en algunas áreas más críticas de la administración. Muchas mujeres inician su negocio sin tener respuestas a algunas de las siguientes preguntas:

- ¿Qué producto vender? - ¿A quién venderlo? - ¿A qué precio venderlo?
- ¿Cómo distribuirlo? - ¿Cómo promoverlo?

Aparte de esto las mujeres microempresarias se ven enfrentadas con una serie de problemas y dificultades específicos:

Las dificultades para comercializar

a. La pobreza de los mercados locales

Por el hecho que la mayoría de las microempresas de mujeres se dirigen sus productos al mercado local, donde se siente muy fuerte la pobreza y el bajo nivel de consumo de los grupos a quienes dirigen su venta.

b. Las barreras que dificultan el acceso a los mercados locales

Los espacios culturales asignados a las mujeres, que están estrechamente relacionados con su papel de madre y esposa, reducen su presencia a algunos ámbitos específicos: el hogar, el colegio, la iglesia. No conocen bien el mundo fuera de estos ámbitos. La búsqueda de nuevos mercados es sumamente difícil para estos grupos de mujeres:

- ellas tienen que traspasar los límites especiales de su quehacer habitual para ampliar su acción al espacio público, masculino del comercio y la producción.
- También tienen que traspasar los límites del espacio urbano (su barrio, su mundo) en que se desarrolla la vida del sector social al que pertenecen.

Este proceso muchas veces va acompañado con temores, riesgos y desafíos para poder enfrentarse al mercado y al mundo masculino, que no es de ellas. El proceso de formación tiene por esa razón que acompañar a las mujeres durante este proceso.

c. El predominio en las mujeres de una concepción artesanal y doméstica del trabajo

Esto tiene que ver con muchos aspectos y elementos en el trabajo, como el ritmo de trabajo, que en el caso de las mujeres muchas veces es lento, los tiempos de trabajo (cortos e irregulares), resistencia de invertir mucho capital, producción por pieza en vez de producción en serie, la realización de una serie de actividades simultáneas al trabajo productivo. Esto hace que los costos de los productos sean más altos, y esto dificulta la comercialización de los mismos.

En general por no invertir desde el principio en maquinaria necesaria la producción es limitada, tanto en cantidad como en calidad. Generar un ingreso en estas condiciones exige un gran esfuerzo de producción y de comercialización.

Las metas que tienen las mujeres muchas veces son muy modestas. Ellas tienen temor y además no actúan con una conducta empresarial, es decir, con iniciativa, dedicación, con una actitud desafiante y agresiva para enfrentar los obstáculos etc. Las mujeres en muchos casos no están dispuestas a innovar su producción, a evaluar las posibilidades del mercado, hasta que sienten un temor de enfrentarse con los desafíos necesarios para mejorar su empresa.

Asimismo las mujeres tienen una tendencia al funcionamiento inestructurado e informal que dificulta mucho el desarrollo y profesionalización del trabajo.

d. La resistencia social hacia la mujer microempresaria

Este problema se da sobre todo cuando la mujer está trabajando en áreas no-tradicionales. La gente no tiene confianza en los servicios o los productos de las mujeres, porque consideran que estos no son oficios de mujeres y por tanto creen que a las mujeres les falta la capacidad para realizar un trabajo o elaborar un producto.

Problemas de relaciones humanas al interior de los grupos

a. La interferencia de la vida familiar y doméstica en el ámbito laboral

Surge un conflicto cuando las exigencias domésticas y familiares no coinciden con la realización de las labores productivas. Las mujeres organizan el trabajo en la empresa alrededor de las tareas domésticas y de los niños. Este problema es más grande cuando la empresa funciona en la casa de la mujer. En este caso el ritmo del trabajo tiene la tendencia de seguir el ritmo de la vida de la casa donde está ubicado el taller.

b. La decisión respecto a la ubicación del lugar de trabajo

Cuando se ubica el taller en la propia casa de una mujer, esto significa que existe un vínculo definitivo entre esa mujer y el funcionamiento M taller. En el caso de una microempresa de más de una persona esta situación puede causar problemas de continuidad del taller, porque la rotación de las mujeres en los talleres en general es muy alta. Cuando se retira la mujer, que tiene ubicado el taller en su casa, esto significa en muchos casos que el taller no puede seguir funcionando.

c. Las motivaciones de las mujeres para integrarse en el taller

Muchas veces los talleres están constituidos por grupos muy heterogéneos. Mientras que el grupo está iniciando sus actividades no se nota tanto las diferencias, éstas se expresan más cuando el taller se desarrolla más como una unidad económico-productiva. En el caso que la propuesta de implementar un microempresa es externa, ésta muchas veces es aceptada como una forma de aprovechar los recursos económicos y materiales, pero no porque representa un proyecto de trabajo compartido. Las motivaciones de las mujeres pueden variar mucho: puede ser un proyecto laboral, un proyecto social, de desarrollo personal, etc. lo que significa que las expectativas que cada una tiene también son diferentes.

d. La falta de intereses comunes

Esto influye mucho en el desarrollo de las actividades económico productivas. Es difícil por ejemplo cumplir con el horario de trabajo o aceptar la diferenciación de funciones. Existen resistencias de aceptar las normas de trabajo establecidas, que causan problemas de organización de la unidad productiva. Además hay una falta de compromiso permanente de las mujeres. Ella da prioridad a otras actividades (el trabajo doméstico) y no acepta la imposición de normas que regulan el horario o la calidad del trabajo.

Otro problema que puede surgir tiene que ver con el contexto económico de las mujeres. Cuando las mujeres están en condiciones de extrema pobreza las relaciones de dependencia respecto a los líderes son muy fuertes.

e. La prevalencia de relaciones afectivas en el funcionamiento laboral

Esta prevalencia puede afectar el trabajo, porque no predomina necesariamente la calidad profesional de la persona.

f. La resistencia del marido y la familia

En algunos casos el marido o la familia no está de acuerdo con las actividades que ejerce la mujer o exigen que ella se dedique más a sus tareas domésticas.

2. La conducta laboral femenina

Las mujeres de los sectores de bajos recursos tienen una concepción de trabajo muy particular, que está relacionado culturalmente con el sector social a que pertenecen. El trabajo para ellas es un trabajo asalariado, de obrera, que es algo estable, con un sueldo regular, etc. En la realidad sin embargo éste ya no es el tipo de trabajo que pueden ejercer. El trabajo por cuenta propia para ellas significa todo lo contrario de su concepción tradicional que tienen: es un trabajo riesgoso, de mucha responsabilidad, que genera un gran temor. A las mujeres les falta la experiencia social, un modelo de conducta que les pueda orientar hacia la implementación de actividades laborales por cuenta propia. Por tanto es sumamente difícil crear microempresas de autogestión colectiva. A las mujeres les gusta que exista una autoridad que les diga lo que tienen que hacer, no les gustan tomar todas las decisiones y asumir las responsabilidades. En los talleres exitosos se nota que hay algunas mujeres que se han desarrollado como líderes del grupo y que han asumido una mayor concentración de funciones, de decisiones y de poder; el resto del grupo era mucho más pasivo y dependiente de las mujeres líderes. En estos casos estas mujeres líderes representan para el resto la imagen del patrón o del empleador.

En la conducta laboral de la mujer influye la socialización de género. Las mujeres se orientan fundamentalmente hacia el desempeño de ciertas actividades vinculadas a su género, en las cuales tienden a aceptar posiciones de subordinación y dependencia. Los proyectos de formación de microempresas por tanto contradicen tanto con las concepciones ideológico - cultura les que definen y orientan la conducta laboral de los sectores a los cuales pertenecen las mujeres, como con los modelos de identidad cultural de género. El sistema ideológico define y legitima una práctica cotidiana de las mujeres que tiene que ver con sus tareas, actividades y funciones que le exigen su rol como madre y esposa. Cuando la mujer trabaja remuneradamente lo hace también dentro de este contexto. Para su concepción el trabajo muchas veces es algo coyuntural, mientras que exista una necesidad familiar ó cuando el jefe de hogar no tiene trabajo o no gana suficiente. Además su rol le obliga a ejercer todas las tareas domésticas, que en muchos casos para ella es su trabajo prioritario.

Actualmente debido a la crisis económica las mujeres se ven enfrentadas con una nueva situación. Ya no pueden optar por lo conocido, lo seguro y estable, sino que se ven obligadas de optar por lo incierto, lo inseguro, lo no conocido que representa la microempresa. Para no hacer muy fuerte este cambio es conveniente buscar una alternativa intermedia, que no sitúe a la mujer frente a situaciones confrontacionales respecto de sí

misma y de su familia, ni que le obligue a aventurarse en un espacio que desde su condición social y de género es desconocido.

Sin embargo cuando la mujer está participando en trabajos de taller, en la elaboración de un producto y la venta de algo en el mercado le da una satisfacción grande, porque representa un reconocimiento de su capacidad creativa y un desafío ganado. Además el ingreso que genera esta venta constituye un elemento muy gratificante. Se aumenta la autoestima y la confianza en sí misma. También la capacitación aporta mucho en la elevación de la autoestima, porque les da una sensación de dominio de su oficio. Las mujeres se dan cuenta que son capaces de aprender y hacer cosas nuevas.

En resumen podemos decir que en muchas experiencias los resultados de la capacitación a mujeres que trabajan en microempresas son bajos por la ausencia de una actitud y mentalidad empresarial en las mujeres. El temor, la falta de agresividad para asumir riesgos y conductas innovadoras, la búsqueda permanente de líderes, la falta de disciplina laboral y de autoexigencias hacia el trabajo, son rasgos que predominan en la conducta laboral de la mujer. Por consiguiente en la capacitación dirigida a este grupo de mujeres hay que tomar en cuenta tanto su socialización de clase, que privilegia el trabajo asalariado y su socialización de género que define para la mujer posiciones de subordinación.

Algunas condiciones favorables para poder lograr los objetivos económicos son:

- la simplificación de la organización del proceso de trabajo: por ejemplo la dedicación exclusiva a actividades de producción o de venta
- el desarrollo de sistemas de apoyo a las unidades económico productivas para la prestación de servicios colectivos en cuestiones legales, comercialización, contabilidad, gestión etc.
- los programas de apoyo deben obedecer a consideraciones económicas y productivas y no a consideraciones sociales.

3. Criterios de selección

Sabiendo que cualquier mujer no es capaz de ser microempresaria con éxito, es necesario introducir un proceso de selección antes de empezar con la capacitación y asistencia técnica.

Por tanto hay que formular criterios de selección basados en:

Capacidad empresarial:

- atributos especiales: fuerza, empuje, convicción, esfuerzo valorado, personalidad, seguridad, gusto por el riesgo calculado, creatividad, organización, capacidad de trato y negociación
- la capacidad empresarial siempre se concretiza en la relación con otros, en el ámbito social y público y se combina en general con la capacidad productiva: existencia, permanencia y desarrollo de una unidad productiva

Cuando una mujer quiere iniciar un negocio hay una serie de condiciones, criterios y elementos que hay que tomar en cuenta, para que el negocio no sea un fracaso. En primer

lugar es necesario definir el tipo de negocio que quiere la mujer en base de sus intereses, sus debilidades y sus potenciales. Se analizan las expectativas de la mujer, en lo que consisten los diferentes ramas de actividades (comercio, industria, servicios) y se define qué se requiere para cada uno de ellos. Aunque cuando está definido la rama de actividad en muchos casos las mujeres no logran superar los obstáculos iniciales. Esto tiene que ver con la concepción que tiene la mujer de la rama de actividad, su falta de motivación etc. Para evitar eso hay que tener en cuenta tres aspectos:

1. Autoanálisis:

Analizar una serie de condiciones, como:

- las habilidades para organizar
- si sabe tomar decisiones
- si tiene confianza en los demás
- si tiene iniciativa
- si sabe dirigir
- si asume responsabilidad
- su estado de salud

(ver la guía para el autoanálisis en el anexo 1)

La mujer empresaria debe cumplir con una serie de -requisitos:

- Estar fuertemente motivada para iniciar, sostener y desarrollar su negocio
- Disfrutar M trabajo elegido para dedicarle cada vez mayor impulso y para neutralizar sinsabores
- no perder de vista el objetivo propuesto
- no mezquinar el tiempo y esfuerzos que la empresa le exige
- no decaer ni desmoralizarse por fracasos ocasionales
- estar dispuesta a tomar riesgos a largo plazo
- desear ardientemente progresar
- tener una visión comercial, tener tenacidad, tener voluntad
- instalarse en una buena localización, adecuada al tipo de negocio elegido

2. Información inicial

Es indispensable antes de iniciar el negocio buscar y evaluar información sobre:

- el mercado: demanda, oferta, precio (existe necesidad del producto o servicio, cuales son los consumidores, cual es la producción local del producto o servicio, existe capacidad, técnica de producción, materias primas)
- las técnicas de comercialización (los canales de venta, políticas de venta, crédito, publicidad)
- la localización (el lugar más adecuado a base de clientela, materias primas, servicios, costo)
- las inversiones y el financiamiento (recursos financieros, gastos iniciales, gastos de salarios, administrativos, indirectos)
- la legislación vigente (restricciones, compromisos)

3. Cálculos básicos

Es necesario calcular el capital que se necesita para poner en marcha el negocio. Se trata de gastos corrientes y costos iniciales. (Ver la guía para hacer el cálculo en el anexo 2)

4. Capacitación a la mujer microempresaria

En la capacitación que se ofrece a las mujeres microempresarias o a las mujeres que están en el proceso de formación de su microempresa hay que incorporar un enfoque de género para poder dar respuesta a la situación específica y los problemas específicos que tiene la mujer.

La capacitación a estos grupos de mujeres debe favorecer el desarrollo personal de estas mujeres, así como entregarle herramientas para mejorar su competencia y habilidades técnicas. Al mismo tiempo tiene que transformar las concepciones culturales de las mujeres hacia el trabajo y la producción. Sin embargo experiencias realizadas en este campo muestran que no es fácil cambiar los hábitos y formas de hacer las cosas de las mujeres. La capacitación debe ser un proceso integral con elementos técnicos, de gestión y organización de empresas y con elementos culturales y formativos que permitan que las habilidades técnicas se pueden proyectar en una experiencia laboral de autoempleo. También es necesario integrar un elemento de consolidación grupal.

La mujer necesita una capacitación técnica empresarial y a la par una capacitación dirigido a su condición de ser mujer microempresaria. El apoyo que se da debe ser un apoyo integral. Esto significa que el proceso de capacitación se dirige tanto a la entrega de conocimientos necesarios como a lograr un cambio de actitud en el manejo empresarial, en aumentar fortalezas y disminuir debilidades.

El programa de capacitación tiene que incorporar temas como:

1. Temas generales

- formulación de proyectos productivos
- técnicas de control M funcionamiento de una unidad productiva
 - cómo se organiza la producción
 - cómo se organiza la relación con los clientes
 - cómo se organiza el control financiero, productivo y comercial

2. Temas de gestión empresarial

- introducción a la administración de microempresas
- la empresa:
 - definición
 - objetivos
 - elementos que la componen
- los recursos:
 - * humanos: su participación; características y funciones de una empresaria
- factores que influyen a la empresa

* internos: relaciones humanas, perspectivas hacia el trabajo, organización interna, distribución de tareas

* externos: económicos, sociales, legales

- áreas de la empresa

1. comercialización:

- objetivo
- mercadeo
- consumidor
- producto
- precio
- promoción
- distribución

2. finanzas: objetivos, presupuestos

3. producción:

- objetivos
- recursos
- proceso productivo
- control de calidad

4. personal:

- selección
- capacitación
- contratos

- administración

- planificación
- organización
- control
- dirección

- aspectos legales

- de la empresa
- el tipo de empresa
- protección a la maternidad
- seguridad social

- introducción al crédito

3. Temas de género

- la educación y socialización de hombres y mujeres, de hijos e hijas

- la madre como educadora
- transmisión de roles e identidades
- la socialización en el hogar, en la escuela, en la sociedad

.sexo y género femineidad y masculinidad

- la mujer y el trabajo

- trabajo doméstico vs. trabajo productivo
- la mujer como proveedora económica
- derechos laborales de la mujer

- la microempresa como fuente de trabajo
- la mujer microempresaria
- la mujer en oficios no-tradicionales
- la mujer y participación
 - la participación social de la mujer
 - mujer y organización - la mujer en la capacitación
 - problemas y barreras de participación
 - perspectivas para el futuro - la mujer y las leyes
 - las leyes que protegen a la mujer
 - leyes en relación con el trabajo
 - leyes en relación con la empresa - la mujer y salud
- la salud de la mujer
 - trabajo y salud
 - violencia doméstica

5. Mujeres y crédito

En general la mujer tiene menos acceso al crédito por sus limitaciones de género. Por tanto respecto al crédito se puede pensar en tratamientos especiales sobre todo cuando se trata de un mujer jefa de hogar. El crédito en este caso cumple una doble función: sirve para la empresa y permite aumentar los ingresos de la mujer cubrir los gastos domésticos. Sin embargo un programa de crédito no debe ser asistencial

Limitaciones para la mujer en su acceso al crédito

Primero analicemos las limitaciones de un carácter sociocultural:

1. Falta de conocimiento y experiencia de las instituciones tradicionales de crédito
2. Intimidación a causa de normas sociales o de presión familiar que desanima a la mujer a realizar actividades económicas fuera de la casa
3. Analfabetismo
4. Los tipos de trabajo en que se ocupan las mujeres no están reconocidos como suficientemente productivos para que se los considere dignos de crédito
5. En algunos casos, se requiere el consentimiento del esposo o del padre para la aprobación del crédito

Las limitaciones institucionales son las siguientes:

1. Las instituciones de crédito no consideran dignos de crédito a los pequeños negocios y menos aún si son de mujeres
- 2.. Los costos de transacción y los cargos por servicios son excesivos para pequeños préstamos y para nuevos prestatarios
3. El tiempo que toma la transacción (tramitación y administración) es muy incómodo para las mujeres prestatarias, quienes tienen que ausentarse no sólo de sus negocios, sino también M cuidado de sus hijos, de cocinar y de otras ocupaciones caseras, para llevar a cabo las transacciones

4. Las horas de oficina de las instituciones son inapropiadas para la mujer que tiene que atender sus ocupaciones caseras en las mañanas
5. El requisito de mantener un nivel de ahorros es muy alto
6. Los requisitos de garantía son muy rígidos. La mujer muchas veces carece de bienes que puede ofrecer como garantía
7. Los planes de pago son inapropiados para los tipos de negocios

La exclusión de la mujer de las fuentes tradicionales de crédito se debe, en parte, al hecho de que las necesidades específicas de crédito difieren de las opciones de crédito que ofrecen las instituciones de crédito del sector formal. Los negocios de las mujeres en general requieren capital en sumas menores que las que se prestan normalmente. Por otro parte es por el carácter de las instituciones que les ofrecen crédito. Las mujeres trabajan en una forma más informal; y encuentran que los trámites para obtener crédito son demasiado formales y impersonales. Otro factor es la exclusión de las mujeres de las organizaciones locales, a través de las cuales se puede solicitar créditos.

En general la mujer busca solución a sus necesidades financieras en una manera informal por ejemplo por medio de parientes, amigos o vecinos, por medio de otros negociantes etc.

Para mejorar el acceso de la mujer al crédito es necesario estimular acciones en diferentes niveles. En el nivel político se puede estimular medidas hacia el tipo de interés y la creación de programas de crédito especiales para mujeres. Esta reforma financiera debe estar acompañada por instituciones intermediarias de crédito.

En el desarrollo de un proyecto de crédito para la formación de una microempresa de mujeres hay que tomar en cuenta los siguientes elementos:

1. el grupo productivo debe ser diferenciado de la asociación o colectivo de mujeres, para no mezclar diferentes intereses
2. es necesario dar un tiempo a la conformación del grupo, para tener asegurado que el grupo esté consolidado
3. es recomendable enfatizar la dimensión formativa M proyecto, lo que significa que la capacitación preceda al inicio de las actividades
4. para evitar la autoexplotación y el sobrecargo de tareas y para incrementar su poder de negociación en el hogar y comunidad es necesario implementar programas de formación específicos sobre la problemática de la mujer
5. el proyecto productivo será más exitoso si es que existan servicios de cuidado de niños
6. el proceso de definición de la actividad a desarrollar debe contar con la participación de las interesadas en base de pequeños diagnósticos participativos
7. es importante evaluar el grado de artificialidad M proyecto y su grado disruptivo de las costumbres, organización y formas de vida de las mujeres.
8. hay que dedicar el tiempo suficiente a la formulación de normas de funcionamiento, suprimiendo aquellas que aparezcan poco transparentes a los grupos
9. debe existir una asesoría permanente y una capacitación integral a las mujeres

10. la preparación de la mujer tiene que enfatizar las áreas técnico-productivo y de gestión y en los aspectos psicosociales

Cuando las empresas de las mujeres no superan un nivel de sobrevivencia se imponen a las mujeres un mayor número de responsabilidades y exigencias que no compensan los beneficios económicos recibidos. Significa que el proyecto debe tener un nivel económico más alto que el de sobrevivencia, para que sea rentable para las mujeres.

BIBLIOGRAFIA

- Margarite Berger-Mayra Buvenic (comp.), **La mujer en el sector informal. Trabajofemenino y microempresa en América Latina.**, Quito, ILDIS/Nueva Sociedad, 1988
- Centro de Estudios de la Mujer (CEM), **Mundo de Mujer. Cambio y Continuidad**, Santiago, 1988
- Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), **Manual de la mujer en la pequeña empresa**, Secretaría General Organización de los Estados Americanos, Washington D.C., 1984
- Ximena Díaz, **Talleres productivos de mujeres**, Santiago, CEM, 1990
- Virginia Guzmán Barcos, **Proyectos productivos, empleo y cooperación**, en: ISIS Ediciones de las Mujeres n1 13: Transiciones, julio 1990
- Dirk Kruijt, Miguel Catiglia, Pedro Urra (recopiladores), **La micro y pequeña empresa: Desarrollo humano en Centroamérica**, San José, ICES, 1991
- La Tribuna Boletín Informativo n° 37, **Quién lo comprará**, CTIM, Nueva York, 1990

ANEXO 2

CALCULOS BASICOS

¿Ha calculado el capital -fijo, circulante y disponible- que necesita para poner en marcha el negocio?

Esta guía 1 puede resultarle útil. Ud. conoce ya muchos valores, otros deberá estimarlos, por ejemplo, pensando en un porcentaje que cada gasto representará sobre una cifra ideal de ingresos por las ventas que piensa realizar. Otros conceptos, tal vez Ud. los desconozca totalmente, pero con esta guía en mano podrá recurrir a *profesionales* especializados o amigos con experiencia en negocios similares al que proyecta. Ellos le ayudarán a completar este presupuesto estimativo.

En la primera columna se colocan los valores estimados como necesarios para alcanzar el objetivo planeado..... de pesos de venta, ya sea en un período mensual o anual.

En la segunda columna, se trabaja con un criterio previsor. Por ello, se multiplican los valores de la primera columna, por el número 2, o- 3 o 4, según sea la obligatoriedad del gasto. Aunque se trata de cifras arbitrarias -en cada situación podrían ser distintas ayudarán a estimar un volumen de dinero necesario para afrontar con cierta holgura los 3 o 4 primeros meses que siempre suelen ser de escasos ingresos, mientras se hace conocer el negocio y se va logrando madurez en la clientela.

1.Small Business Administration, op. cit.

a) PROVISION PARA GASTOS CORRIENTES: *ESTIMACION*

	Gasto mensual sobre	Monto una venta del	necesario para empezar
1. Sueldo del propietario	\$	2 x \$..=\$
2. Otros sueldos y salarios	\$	3 x \$	=\$
3. Alquiler	\$	3 x \$	=\$
4.Mercaderias	\$.....	3 x \$	=\$
5. Teléfono, franqueo	\$	3 x \$	=\$
6. Promoción, publicidad	\$	3 x \$	=\$
7.Seguros (incendio, vidrios, personal ocupado. etc.)	\$	1 x \$	=\$
8.Impuestos (municipales, provinciales, nacionales)	\$	4 x \$	=\$
9.Aportes jubilatorios	\$	4 x \$	=\$
10.Cargas sociales	\$	4 x \$	=\$
11.Honorarios de profesionales (contador, abogado, arquitecto,	\$.....	3 x \$	=\$

etc.)			
12. Intereses	\$	3 x \$	=\$
13. Gastos varios e imprevistos	\$	3 x \$	=\$

TOTAL

b) COSTOS INICIALES (a pagar una sola vez)

14. Equipo	\$...
15. Instalaciones y artefactos	\$...
16. Decoración y remodelación	\$...
17. Depósitos de garantía - Sellado	\$...
18. Patentes-Licencias-Permiso municipal	\$...
19. Stock inicial de mercaderías	\$...
20. Promoción y publicidad especial para apertura	\$...
21. Dinero efectivo, disponible para imprevistos	\$...
T O T A L	\$.....

Del total del capital de que Ud. dispone -o puede conseguir- ¿Cuánto podrá afectar para el negocio?

¿Qué proporción reserva como intocable para el sostenimiento de su familia?

¿Hasta qué límites Ud. podrá conseguir dinero adicional:

de los -bancos? de los proveedores? de familiares? de amigos?

¿Cuál es actualmente el monto de sus ahorros? ¿Cómo estima el capital propio si ya posee instalaciones, local, mercadería, clientela, etc.?

¿Qué ingreso neto calcula Ud. que podrá obtener del negocio en un año?. Recuerde que a la utilidad bruta, deberá descontarle:

Utilidad bruta	\$...
Retiros o sueldo personal de empresario
Intereses sobre capital propio
Reserva para desarrollo futuro
Si tuviera ese ingreso neto-:	

- ¿Cuánto separarla para incrementar su capital?%

-¿Cuánto para dedicarlo a su familia?%

Total	10C %
-------	-------

ANEXO 1

ANTES DE EMPEZAR:1

1. ¿Qué habilidades tiene para organizar?

Me gusta tener un plan bien estructurado antes de empezar. Generalmente soy quien ordena las cosas cuando en un grupo se quiere hacer algo.

Dejo que las cosas caminen por sí solas hasta que se compliquen. En ese momento, yo tomo las riendas. Pero sólo intervengo si se trata de una circunstancia que me lo impone.

Ud. ordena todo, pero siempre ocurre algún imprevisto que lo desarma. Por eso, yo tomo las cosas tal como vienen. Las cargas se arreglan en el camino.

2. ¿Cómo tolera el trabajo?

Puedo trabajar todo lo necesario. No me pesa trabajar mucho en algo que yo quiero, porque me gusta.

Trabajo firme por un tiempo, pero cuando aprecio que hice lo suficiente, planto bandera.

Me perturba ver cuanto trabajo está esperándome por todas partes. Cuando hay mucho por hacer, me canso antes de empezar y me siento ansioso.

1. Small Business Administration. Checklist for going into-business. (Washington D.C., 1979), págs. 2 a 7.

3. ¿Cómo toma sus decisiones?

Puedo decidirme rápidamente en cualquier asunto. No me gusta andar dando vueltas. Cuando decido algo -aunque me equivoque- no me arrepiento. Miro hacia adelante y pienso que habrán otras oportunidades.

No me gusta apresurarme. Puedo tomar una decisión sobre algún problema, sí tengo el tiempo suficiente. Si debo hacerlo rápidamente, luego lo pienso nuevamente y es probable que me decida por otra cosa*

No me gusta ser el único que decide. Creo que es mejor que cada uno asuma lo que le corresponde.

4. ¿Qué confianza le tienen los demás?

Creo que los demás confían en mí. No acostumbro a decir cosas sin sentido. Actuando honestamente, sin trampear, gano tiempo y muchos amigos.

Trato de estar en la línea recta la mayor parte del tiempo, pero, a veces, digo lo que conviene según las circunstancias.

El objetivo del empresario es ganar dinero y progresar. Eso es lo que hay que buscar! No hay que confiar demasiado en los demás. Es mejor que las relaciones sean distantes y cordiales. Los lazos afectivos llegan a crear compromisos difíciles de resolver,

5. ¿Tiene audacia?¿ iniciativa?

Siempre hago las cosas por mí mismo. Nadie necesita indicarme lo que debo hacer.

Si alguien me ayuda a comenzar, yo continuó,

No me entrego hasta no *ver las cosas muy claramente.

6. ¿Como se siente con otras personas?

Me gusta la gente. Puedo hacer andar cualquier cosa con cualquier persona.

Tengo muchos amigos. No necesito nada más.

La gente me fastidia

7. ¿Puede dirigir a otros?

No tengo inconvenientes en motivar y conducir a otras personas cuando inicio algo.

Puedo dar órdenes si alguien me apoya en lo que debemos hacer,

Dejo que otro mueva las cosas. Después, yo me adhiero si me gusta.

8. ¿Cómo actúa frente a la responsabilidad?

Me gusta encargarme de hacer la a cosas y de ver como se desarrollan, personalmente.

Sí debo hacer algo, me comprometo, pero prefiero compartir la responsabilidad con alguien.

Siempre hay alguien ansioso e impaciente por demostrar sus habilidades. Yo digo: Dejémoslo que se luzca.

9. ¿Qué constancia tiene?

Si se me ocurre hacer algo, nada ni nadie me lo sacan de la cabeza. Sigo adelante sin parar.

Normalmente termino lo que empiezo siempre que los frutos no demoren en aparecer.

Sí algo se opone en mi camino, retrocedo ... Porque, agua que no has de beber ... déjala correr.

10. ¿Cómo anda su salud?

Tengo una salud de hierro. Soy fuerte como un roble. Resisto largas jornadas de trabajo.

Tengo bastante energía. Pero, a veces, no me siento bien para cumplir,

Ultimamente ando flaqueando, La salud no me acompaña.

COMPUTO FINAL

¿Cuántas respuestas marco en cada tema?

Frente a la 1* alternativa

Frente a la 2* alternativa.....

Frente a la 3* alternativa.....

-la mayoría de sus respuestas están:

-) en la primera alternativa:

Ud. probablemente puede iniciar su negocio con buenas perspectivas,

-) en la segunda alternativa:

Probablemente Ud. tenga dificultades en manejar solo su negocio. Tal vez sea conveniente que busque un socio que se complemente con Ud. Que sea fuerte en los aspectos en que Ud. vacila o tiene alguna carencia.

-)en la tercera alternativa:

Tal vez ni con un buen socio Ud. pueda encarar el negocio.

Será mejor que explore sus posibilidades en otros campos de acción donde encontrará excelentes posibilidades para su desarrollo personal y donde hasta podrá brindarse ampliamente en beneficio de los demás.

11. ¿Por qué, Ud. quiere tener su propio negocio?

- ¿Prefiere organizar su propio negocio aunque esto le exija mayor dedicación y riesgos que sí estuviera empleada trabajando para otros?.

- ¿Lo hace porque hasta ahora no encontró otra posibilidad? .

12. ¿Ha trabajado anteriormente en un negocio similar al que está proyectando iniciar?.

13. ¿Ha estudiado o recibido capacitación adecuada para desempeñarse en negocios?.

Como síntesis, podríamos decir, que ¡a mujer empresaria deberá cumplir con ciertos requisitos tales como:

estar fuertemente motivada para iniciar, sostener y desarrollar su negocio

disfrutar del trabajo elegido para aplicarle cada vez mayor impulso y para neutralizar sinsabores no perder de vista el objetivo propuesto

no mezquinar el tiempo y esfuerzos que la empresa le exige no decaer ni desmoralizarse por fracasos ocasionales estar dispuesta a tomar riesgos a largo plazo desear ardientemente progresar tener: visión comercial, tenacidad, voluntad

instalarse en una buena localización, adecuada al tipo de negocio elegido.