
mujer y desarrollo

U

n marco de análisis
para el fomento de las políticas de
desarrollo productivo con enfoque
de género

Alma Espino



Unidad Mujer y Desarrollo



Santiago de Chile, diciembre del 2005

Este documento fue preparado por Alma Espino, consultora, bajo la supervisión de la Unidad Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), con la participación de Diane Alméras, Nieves Rico y Sonia Montaña. Graciela Mazzuchi colaboró en el relevamiento de la información y en la edición de las versiones preliminares.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de la autora y pueden no coincidir con las de la Organización.

Publicación de las Naciones Unidas

ISSN impreso 1564-4170

ISSN electrónico 1680-8967

ISBN: 92-1-322819-8

LC/L.2437-P

N° de venta: S.05.II.G.183

Copyright © Naciones Unidas, diciembre del 2005. Todos los derechos reservados

Impreso en Naciones Unidas, Santiago de Chile

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse al Secretario de la Junta de Publicaciones, Sede de las Naciones Unidas, Nueva York, N. Y. 10017, Estados Unidos. Los Estados miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Sólo se les solicita que mencionen la fuente e informen a las Naciones Unidas de tal reproducción.

Índice

Resumen	5
Introducción	7
I. Marco conceptual	9
A. ¿Es necesario, y oportuno, un enfoque de género en las políticas de desarrollo productivo?	10
B. ¿El individuo representativo de la teoría económica está condicionado por diferencias de género?	12
C. Empresarios y empresarias: ¿la misma problemática?	13
D. ¿Cómo leer con lentes de género los procesos de exclusión y selección adversa que se generan en los mercados?	13
E. Factores que inciden en las trayectorias empresariales	14
II. La participación económica de las mujeres en el ámbito empresarial: importancia y características	15
A. Tendencias generales	15
B. Características de las empresas de propiedad femenina	21
III. Las políticas públicas de apoyo al desarrollo productivo y la perspectiva de género	25
A. Antecedentes	25
B. Mujeres y microempresas: un tema de debate	27
C. Consideraciones generales sobre políticas de desarrollo productivo con enfoque de género	28
IV. Conclusiones	31
V. Recomendaciones	33
Bibliografía	37
Anexo	41
Serie Mujer y desarrollo: números publicados	81

Índice de cuadros

Cuadro 1	América Latina y el Caribe (algunos países): ocupados en pequeñas empresas según localización geográfica y género	16
Cuadro 2	América Latina y el Caribe (algunos países): proporción de mujeres ocupadas en cada categoría laboral, 1999	17
Cuadro 3	América Latina (algunos países): ingreso promedio por hora de los empleadores, dividido por el ingreso promedio por hora de todos los ocupados, según sexo, alrededor de 1990 y 1997	17
Cuadro 4	América Latina (algunos países): mujeres en el total de ocupados, alrededor de 1997, zonas urbanas	18
Cuadro 5	América Latina y el Caribe (algunos países): incidencia y composición por sexo de los ocupados en el sector de baja productividad, 1999	19
Cuadro 6	América Latina (algunos países): perceptores de rentas	19

Índice de recuadros

Recuadro 1	Entre las restricciones para el desarrollo empresarial, Mayoux (1995) señala las siguientes	12
Recuadro 2	Empresarias exitosas	20
Recuadro 3	Las empresas pertenecientes a mujeres en Argentina, Brasil y México	21

Resumen

En este documento se propone un marco de análisis para abordar la temática del desarrollo productivo en los países de América Latina y el Caribe con un enfoque de género, lo que supone considerar las principales características de las empresas de propiedad femenina en la región y las políticas de promoción y fomento dirigidas al sector de las pequeñas y medianas empresas (PYME). El objetivo es establecer las bases para la elaboración de propuestas orientadas a mejorar el acceso de las mujeres a los recursos productivos y a las empresas del sector industrial, así como corregir los sesgos de género que se identifiquen al analizar los procesos de producción y las políticas sobre la materia.

Se procura de este modo articular los argumentos en que se basan las políticas tendientes a fomentar el desarrollo productivo, con el objetivo de “proponer medidas, que desde las políticas de desarrollo productivo contribuyan a la equidad entre mujeres y hombres”, planteado por la Unidad Mujer y Desarrollo de la CEPAL a través del proyecto “Desarrollo Productivo y equidad de género en América Latina y el Caribe”.

El documento se completa con una serie de fichas bibliográficas que conforman una pequeña bibliografía comentada de los principales estudios teóricos presentados en este trabajo. La selección presentada está organizada alrededor de cuatro temas: Políticas económico-laborales con enfoque de género, Diagnóstico de la situación de las mujeres empresarias en América Latina, Desarrollo empresarial de las mujeres y Programas de apoyo a microempresas y PYME.

I. Introducción

Las políticas económicas imperantes en América Latina durante la década del noventa han conducido al aumento del desempleo estructural, de la inestabilidad y de la precariedad del empleo. Por otra parte, en la medida que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido sostenidamente durante las últimas décadas, su aporte económico ha cobrado cada vez más importancia fuera del ámbito de la reproducción social. Además de incorporarse como empleadas u ocupadas por cuenta propia, muchas mujeres han optado por el autoempleo y los micro y pequeños emprendimientos productivos y comerciales. No obstante, las diferencias de género han subsistido, y las mujeres siguen negativamente afectadas en términos de su inserción laboral, la permanencia y calidad del empleo, y por lo tanto, en sus posibilidades de acceso a la independencia económica y la autonomía. En este sentido, aunque se ha avanzado en el reconocimiento del aporte del sector de las PYME a la generación de empleo y la producción, en general no se toma en cuenta todavía el potencial que representan las mujeres empresarias en el mismo, ni su contribución al desarrollo.

La participación económica de las mujeres en la región ha sido abordada desde diferentes perspectivas –la investigación académica, las políticas públicas–, pero se ha centrado principalmente la atención en la categoría de las asalariadas y autoempleadas. La situación de las mujeres empresarias ha sido, en general, poco considerada. Ello obedece, por una parte, a su relativamente baja participación en tal categoría, y también a que en la mayoría de los estudios sobre empresas pequeñas y medianas el tema se aborda especialmente desde el punto de vista institucional o económico, sin prestar demasiada atención a las características de identidad de los empresarios, entre ellas el género, como variables explicativas del desempeño de las PYME.

En la mayoría de los casos, las políticas y programas de apoyo a este sector de empresas no consideran la equidad de género, ni entre sus objetivos ni entre las condiciones para su desempeño. Además, las unidades empresariales orientadas a mujeres que se han promovido sobre todo en el marco de los programas de generación de ingresos a través de la creación de microempresas, con frecuencia no logran sustentabilidad sin los apoyos provenientes de dichos programas.

En los países de la región, las políticas económicas y laborales dirigidas a las mujeres en su papel económico son muy escasas o se limitan a programas focalizados en segmentos específicos y restringidos de la población femenina como, por ejemplo, las jefas de hogares pobres. Durante mucho tiempo, estas políticas han sido consideradas neutras en términos de género, aun cuando rigen realidades notablemente distintas para mujeres y hombres y, al mismo tiempo, sus efectos difieren según el sexo.

El fomento a la implementación de políticas e instrumentos estratégicos para asegurar un desarrollo productivo eficiente y competitivo con equidad requiere identificar algunas áreas de especial relevancia: el desigual acceso de hombres y mujeres a los recursos productivos –tierra, capital, crédito y oportunidades de capacitación–; la concentración de las mujeres en microempresas y los obstáculos que enfrentan para acceder a las grandes industrias; la falta de equidad en el mercado laboral, incrementada por la sobrerrepresentación femenina en los sectores informales y de baja productividad, así como las estructuras y roles familiares que mantienen a las mujeres como exclusivas responsables del trabajo reproductivo.

La elaboración y propuesta de una “nueva agenda de políticas meso y microeconómicas” orientada al desarrollo productivo y tecnológico que contemple políticas de apoyo a las PYME y esfuerzos en materia de investigación y desarrollo, así como de generación de conocimiento tecnológico (Katz y Stumpo, 2001) –tal como se propone en diferentes documentos de CEPAL–, tiene como requisito la incorporación de las diferencias de género en lo que respecta al comportamiento empresarial y al ambiente institucional.¹

El objetivo de este documento es establecer un marco analítico que brinde elementos para abordar la cuestión del desarrollo productivo con un enfoque de género y contribuya al diseño y propuesta de políticas públicas encaminadas a eliminar los obstáculos que obstruyen los potenciales aportes de las mujeres al desarrollo productivo de los países y que, al mismo tiempo, a estas el goce de sus beneficios. El análisis orienta su discusión a partir de la noción de empresariado, asumiendo en principio su imprecisión, de manera de beneficiarse de manera amplia de la literatura existente, sobre todo desde la perspectiva de género.²

El documento está dividido en cinco secciones. La primera corresponde a la introducción; en la segunda se presentan los argumentos que fundamentan la afirmación de que las políticas macroeconómicas son insuficientes para superar las diferencias según sexo entre los resultados de las actividades económicas de los individuos; y luego se examina y discute, desde una perspectiva de género, los principales supuestos de la teoría económica convencional para analizar los comportamientos empresariales. En la tercera sección se revisan la importancia y las características de la participación económica de las mujeres en el ámbito empresarial; en la cuarta, se examinan algunas de las características generales de los programas para el fomento de las micro, pequeñas y medianas empresas y su relación con las acciones orientadas al empoderamiento y la equidad de género. La quinta sección corresponde a una breve síntesis en la que se procura presentar algunas conclusiones y, por último, en la sexta sección se plantean recomendaciones y propuestas tanto para apoyar la continuidad de las investigaciones sobre esta temática, como para facilitar la integración de las mujeres al desarrollo productivo y la creación de mayores oportunidades para acceder a sus beneficios.

¹ Conjunto de organizaciones o entidades –públicas y privadas– tales como bancos, universidades y sindicatos (Katz, 1998). El concepto de institución también se aplica a normas de conducta o reglas de comportamiento (Katz y Stumpo, 2001).

² Bajo la denominación de empresariado se ubica un espectro de situaciones –de partida bastante diferentes– desde la propia intención al emprender la actividad hasta los objetivos luego perseguidos. Cuando se consideran las categorías de micro empresarios, se planea una dificultad adicional que radica en distinguir los límites con el autoempleo.

I. Marco conceptual

En diversos estudios de CEPAL se han analizado las características de los procesos de reforma llevados a cabo en América Latina y el Caribe durante los años noventa y sus consecuencias en términos de eficiencia, productividad y equidad distributiva. En el nuevo contexto –cambios en la organización social y en la especialización de la producción, así como en el comercio internacional de los países–, la productividad mejoró en forma parcial y heterogénea a lo largo del aparato productivo y, al mismo tiempo, se generaron fuertes efectos negativos sobre la eficiencia y la equidad distributiva (Katz, 2000).

Si bien se destaca que este contexto ha sido fuertemente determinado por el tipo de políticas macroeconómicas puestas en práctica, los cambios productivos, tecnológicos e institucionales también se consideran asociados a procesos en los ámbitos microeconómico (de las empresas formales e informales, es decir, unidades de decisión) y mesoeconómico, entendido como las condiciones institucionales o del entorno. Por lo tanto, se recomienda que el alcance de las políticas abarque esos niveles, en la medida en que se procure incidir directamente en la productividad del aparato económico o ejercer un impacto sobre las condiciones del entorno, de manera que sirva de sustento a los incrementos de la productividad (CEPAL, 2003).

La importancia de incluir entre las políticas de desarrollo productivo³ el apoyo a las PYME industriales y de servicios radica en que éstas, según se señala en la literatura pertinente, constituyen una parte significativa de la estructura económica y productiva

³ El concepto de desarrollo productivo no presenta una definición precisa y su origen aparece más bien asociado a un contexto económico e histórico, determinado por el discurso del Consenso de Washington y el fracaso de sus políticas. Se trata más de una respuesta de carácter empírico a esta situación que de una definición teórica. Parece estar próximo a un concepto similar de la CEPAL, el de “política industrial”, pese a que este último ha perdido legitimidad debido a la incidencia de la corriente principal en economía durante los años noventa. Por otra parte, no se asocia de manera inequívoca a una propuesta de política determinada (Buitelaar, 2003).

latinoamericana. Su relevancia desde el punto de vista social y económico está asociada a su aporte al empleo (su participación es mayor en el empleo que en la producción),⁴ su flexibilidad para entrar en nuevos negocios y su incidencia potencial sobre la competitividad sistémica –ya sea como proveedores de empresas “grandes” o como exportadoras de bienes y servicios en las que las ‘series cortas’ o el trabajo a pedido– constituyen una calidad singular del modelo de organización de la producción (Katz y Stumpo, 2001; Peres y Stumpo, 2002).

Las firmas pequeñas y medianas –debido a diferentes razones como asimetrías de información, mal funcionamiento del mercado de capitales y falta de acceso a servicios adecuados de ingeniería y consultoría– han tenido grandes dificultades para adaptarse a las nuevas reglas del juego en el marco de las reformas y la apertura de las economías. Todo ello habría contribuido no solamente a llevar la tasa de ‘mortalidad’ empresaria a altos niveles, sino también a la destrucción de cadenas productivas que habían tenido una relativa vitalidad en el pasado (Katz, 2000).

La mayor parte de los estudios que consideran el tema de género se enfoca a las microempresas, sector que si bien presenta similitudes con el de las pequeñas y medianas empresas, suele tener otros condicionamientos en su origen y desempeño, así como en la frecuencia de nacimientos y muertes de empresas. En general, esto se debe a que dadas las fuentes de información estadística que se manejan, se alude a un universo disperso en el que tienen una significativa presencia el autoempleo o unidades de producción y comercialización muy ligadas a la economía doméstica, particularmente entre las mujeres.

La especificidad de la participación de las mujeres en actividades empresariales –a diferencia de cuando lo hacen como asalariadas o autoempleadas–, solo se ha abordado en forma incipiente. Sin embargo, y pese a que la información disponible es limitada e imperfecta, la actividad empresarial de las mujeres parece representar una porción significativa de la actividad empresarial en la región y muestra una tendencia a aumentar. En los trabajos que se ocupan de esta temática, se constatan asimetrías de resultados entre las empresas dirigidas por mujeres y aquellas a cargo de hombres (Buxedas y otros, 1995; Espino y Dornel, 1999; Valenzuela y Venegas, 2002).

En la subsección siguiente, se argumenta acerca de la relevancia de incluir una perspectiva de género en la elaboración y evaluación de políticas, como una condición importante para alcanzar tanto los objetivos de desarrollo productivo como la equidad de género.

A. ¿Es necesario, y oportuno, un enfoque de género en las políticas de desarrollo productivo?

El concepto de género se refiere a la construcción social de lo femenino y lo masculino a partir de las diferencias biológicas entre los sexos y alude, de manera más amplia, a la existencia de un sistema de relaciones de género. Este implica un determinado orden institucional, basado en un conjunto de normas y convenciones en las que se concretan concepciones y mentalidades que afectan las visiones que hombres y mujeres tienen de sí mismos y sus aspiraciones y que, además, condicionan su acceso a las oportunidades, al mismo tiempo que limitan las elecciones a su alcance (Guzmán, 2003).

El orden de género interactúa con otros y esa interacción afecta a uno y otros. Es decir, cambios en la familia, las políticas económicas o la cultura afectan el orden de género de distintas maneras y en diferente magnitud, así como los cambios en este último pueden contribuir a modificar aquellos.

La base material del sistema de relaciones de género es la división sexual del trabajo entre la producción –actividades que generan ingresos y están en la órbita del mercado– y la reproducción social - actividades en el ámbito doméstico y/o comunitario.⁵ Así, las mujeres realizan dos tipos de trabajos: uno remunerado, para el mercado, y otro no remunerado, dedicado a producir bienes y

⁴ La relación entre empleo y producción en las PYME industriales pone de manifiesto sus menores niveles de productividad en comparación con las grandes empresas (Peres y Stumpo, 2002).

⁵ Si bien las diferencias biológicas entre los sexos determinan el rol de las mujeres en la maternidad, éstas no explican por sí mismas el hecho de que sean predominantemente ellas las responsables de la crianza y el cuidado de los niños, los enfermos, los adultos mayores y, en general, de todas las actividades vinculadas a la reproducción social (Edholm, Harris y Young, 1977; Benería, 1979; Picchio, 1992; Çagatay, 1998).

servicios para el hogar y en ocasiones para la comunidad. Por tal razón, este último resulta “invisible” para la economía y, por lo tanto, no se valora económicamente ni aparece registrado en las estadísticas económicas (Elson, 1996).

La macroeconomía es insuficiente para explicar la inversión e innovación de las firmas, debido a que éstas también están influidas por factores mesoeconómicos (estructura del mercado, marco regulatorio sectorial, institutos tecnológicos sectoriales) y microeconómicos (conducta de los agentes de las PYME, conglomerados, empresas públicas), (Katz, 2003). En consecuencia, se aconseja que los análisis y las propuestas consideren otros ámbitos de políticas y su interacción. Ahora bien, ¿por qué podemos decir que las políticas macroeconómicas han resultado también insuficientes para superar las diferencias según sexo entre los resultados de las actividades económicas de los individuos?. ¿Por qué, desde una perspectiva de género, tiene sentido pensar en políticas que apunten a distintos niveles?. ¿Cómo pueden relacionarse las propuestas de políticas orientadas al desarrollo productivo, desde una perspectiva de género?.

Para responder a estas preguntas se presentan a continuación, de manera sintética, argumentos que descansan en factores tanto económicos como culturales e institucionales y que toman en cuenta algunos de los aspectos centrales del sistema de género:

- *Las mujeres se ubican predominantemente en la órbita de la reproducción social.* Esto opera como una primera forma de exclusión en los ámbitos tanto económico como político y social, al restringirles la gama de oportunidades laborales y de participación en el área pública, limitar el desarrollo y uso de sus capacidades y condicionar los resultados de sus actividades.
- *Las asimetrías de poder entre hombres y mujeres se mantienen como una característica persistente a través de la historia y en la mayor parte de las sociedades actuales, en las esferas tanto de lo privado como de lo público.*
 - En los hogares, puede decirse que la falta de equidad de género en la distribución de los recursos, la toma de decisiones y la asignación del trabajo entre sus miembros, es más una regla que una excepción.⁶ Las familias se caracterizan no solamente por la cooperación, sino también por el conflicto (Sen, 1990).
 - En la esfera de lo público, esas asimetrías se reflejan en los distintos espacios jerárquicos ocupados por hombres y mujeres en el mundo de la economía y de la política, así como en las diferencias entre los resultados económicos de la actividad laboral, condicionados por la discriminación y la segregación ocupacional.
- *La economía reproductiva se asume como dada y su funcionamiento como carente de articulación con la economía de mercado* (Walters 1995, Darity 1995, Elson 1995). La invisibilidad del trabajo doméstico no remunerado e incluso de un conjunto de actividades informales como el trabajo a domicilio puede estar encubriendo el verdadero impacto de las políticas sobre la eficiencia a nivel macroeconómico.

El género es, pues, un estratificador social en el mismo sentido y de manera similar que la raza, la clase, la etnia, la orientación sexual y la edad. Si bien se trata de una construcción ideológica y cultural, se reproduce en el ámbito de las prácticas materiales e influencia los resultados de tales prácticas (Çagatay, Elson y Grown, 1995; Çagatay, 1998).

Los supuestos generales y prevalecientes en la macroeconomía, al no reconocer la interacción entre la producción y la reproducción social, hacen aparecer los objetivos de política y sus instrumentos como "neutrales" en cuanto al género. En realidad, puede afirmarse que se trata de una supuesta o aparente neutralidad, porque oculta determinadas relaciones de poder. Las instituciones económicas sostienen y transmiten los sesgos de género y el mercado (una de las principales instituciones de la

⁶ La corriente predominante en la economía, con su enfoque ciego al género, ha asumido que en los hogares reina la armonía y existen normas equitativas de consumo, argumentándose que dentro de los hogares la especialización basada en el género es un arreglo eficiente de acuerdo con la teoría de las ventajas comparativas. Benería (1999) cita al respecto una serie de trabajos en que se han debatido ampliamente estos temas: Benería y Sen (1981), Elson y Pearson (1981), Bergmann (1974), Sawhill (1977), Ferber y Birnbaum (1977), Hartmann (1979), Young, Wolkowitz y McCulloch (1981), Folbre (1982, 1986, 1994) Agarwal (1994), Ferber y Nelson (1993), Sen (1990).

teoría dominante) no sólo refleja un importante número de desigualdades de género, sino que las refuerza. Las relaciones de género interactúan con los procesos del mercado, en la distribución de costos y beneficios, que se traducen en diferencias sustanciales entre hombres y mujeres.

Por lo tanto, la necesidad de ir más allá del análisis macroeconómico, que se plantea desde las preocupaciones por comprender los determinantes de la conducta tecnológica y de inversión y los cambios en el tejido productivo (Katz, 2000; Katz y Stumpo, 2001), es de absoluta relevancia para los intereses de género, así como para la articulación entre ambos aspectos.

Es en función de estas consideraciones que puede afirmarse que las desigualdades cuyo origen está en los ámbitos micro y mesoeconómico deben ser abordadas desde políticas específicas cuyo propósito sea generar condiciones que propicien la igualdad de oportunidades y que actúen no solamente en la esfera económica, sino también en la social, la cultural y la política. Es decir, en el conjunto de los ámbitos donde se originan las desigualdades básicas entre hombres y mujeres.

B. ¿El individuo representativo de la teoría económica está condicionado por diferencias de género?

La teoría neoclásica asume que los comportamientos de los individuos son racionales, en función de intereses propios y orientados comercialmente; a través de la historia y de las culturas, los seres humanos persiguen, de manera racional, la maximización de sus utilidades o su propio interés. El individuo representativo “no tiene” sexo, clase, edad o pertenencia étnica, y “está fuera” de un contexto histórico, social y geográfico particular. En consecuencia, las diferencias entre hombres y mujeres son ignoradas en los supuestos que sustentan políticas ampliamente aplicadas y sus instrumentos. El individuo racional del enfoque neoclásico, entre otras dimensiones de identidad, carece de género (Ferber y Nelson, 1993).

Recuadro 1 ENTRE LAS RESTRICCIONES PARA EL DESARROLLO EMPRESARIAL, MAYOUX (1995) SEÑALA LAS SIGUIENTES:

Acceso a los recursos

Restricciones de clase: dificultades para establecer contactos con individuos o agentes que puedan prestar fondos o bienes que hagan posible comenzar una empresa.

Restricciones de género: las mujeres tienen menos acceso a los recursos que los hombres de la misma clase social debido a los sistemas discriminatorios de propiedad y empleo. Su grado de control tanto de los ingresos de los hogares como de sus propios ingresos y ganancias.

Tiempo disponible

Restricciones de clase: allí donde los salarios son bajos, las personas de los sectores de menores ingresos tienen que ocuparse en una gama de actividades de supervivencia que no pasan por el mercado. Generalmente cuentan con menos tiempo para dedicarlo a actividades que no produzcan retornos inmediatos y beneficios tangibles.

Restricciones de género: las mujeres disponen de menos tiempo que los hombres debido a la desigual división del trabajo no remunerado en actividades productivas y reproductivas.

Calificaciones

Restricciones de clase: las personas de menores recursos tienen mayores probabilidades de ser menos educadas en términos de educación formal, aunque pueden contar con altos niveles de calificación técnica en ocupaciones particulares.

Restricciones de género: las mujeres pueden tener altos niveles de calificación en ocupaciones femeninas, pero sus oportunidades de acceder a calificaciones no tradicionales son menores.

Acceso a los mercados

Restricciones de clase: es muy difícil entrar en muchos de los mercados más lucrativos, en los que tienen mayor presencia las organizaciones de los comerciantes y empresarios más prósperos.

Restricciones de género: las mujeres están frecuentemente excluidas de la mayoría de los mercados lucrativos por razones de género. Incluso en muchas sociedades donde la exclusión no es explícita, las mujeres están sujetas a restricciones en cuanto a su movilidad fuera del hogar y en áreas definidas como espacios masculinos.

Fuente: Linda Mayoux, “From Vicious to Virtuous Circles?: Gender and Micro-Enterprise Development”, Suiza, Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, Instituto de Investigaciones de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social, 1995.

El “hombre económico” aparece como la norma, y se caracteriza por ser un individuo “empoderado”, libre para elegir entre diversos ambientes y libre para actuar de la manera que en

mayor medida maximice su utilidad. Esto significa que, para la teoría, la posibilidad de elegir es el "estado normal de ser" (la única restricción para optar es el presupuesto). De acuerdo con los patrones ideológicos y culturales y como consecuencia de la socialización de género, sería posible decir que la "*fémmina económica*" se caracterizaría de manera diferente: altruista, naturalmente afectiva, cuidadora, no proclive a la avaricia, buscadora de consensos; por lo tanto, podría responder con otros comportamientos (May, 2002). Este estado normal puede ser solamente cuestionado desde la perspectiva no solamente de género, sino desde la estratificación social.

C. Empresarios y empresarias: ¿la misma problemática?

La 'firma representativa' es según los principales supuestos de la teoría económica, totalmente racional, tiene información completa y perfecto acceso a los mercados de factores. Sus empresarios saben siempre lo que pueden y deben hacer y eligen lo que más les conviene (Katz, 2000). En la realidad, el mundo empresarial se califica como masculino, no solamente porque en su mayoría los empresarios son hombres, sino porque se ponen en juego actitudes, comportamientos, valores y prácticas concretas que la cultura predominante identifica como masculinos. Si para los hombres la actividad empresarial puede significar una afirmación de su identidad de género, es posible que para las mujeres implique trascender (agregar) o transgredir (cambiar) la suya. El estereotipo de lo masculino se asocia a los comportamientos agresivos, arriesgados, cualidades que, a su vez, se consideran propias de la competencia en el medio empresarial (Rostagnol, 1998).

Dada la diferente socialización de género y sus resultados en términos de valores y actitudes, las mujeres están situadas en el lugar de la "otra" en la economía (May, 2002). Aparentemente, los valores masculinos serían los más apropiados para el desarrollo empresarial: importancia del éxito material y el progreso, el dinero y las cosas; ser asertivo, ambicioso. Para las mujeres, la seguridad y el entorno son los factores más importantes en el trabajo, mientras que para los hombres lo son la autoafirmación y la competición (Duchéneau, 1997). Cabe preguntarse ¿cómo se comportan las empresas? cuando "el" empresario es "la" empresaria. Y también si, a medida que las mujeres tienen mayor presencia y representación en estos ámbitos, ¿se producen cambios en las actitudes empresariales femeninas o en las de sus pares hombres?.

No obstante, un enfoque de género en el análisis de estos temas lleva más allá de la consideración de hombres y mujeres; esto significa que es preciso tomar en cuenta que existen estructuras y mecanismos económicos "generizados".

D. ¿Cómo leer con lentes de género los procesos de exclusión y selección adversa que se generan en los mercados?

En el mundo neoclásico, los individuos libres se encuentran en el mercado donde, por definición, se dan intercambios libres y voluntarios, en los cuales deberían satisfacer sus intereses. No obstante, existen procesos de exclusión y selección adversa que se atribuyen a la existencia de fallas del mercado, asimetrías de información y particularidades de las instituciones de mercados clave, como las de capital y tecnología (Katz, 2000).

Históricamente, las relaciones con el mercado han sido diferentes para hombres y mujeres, de lo que derivan consecuencias en cuanto a sus elecciones y sus conductas (Merchant, 1989). El mercado se asocia a la vida pública y masculina, y a partir del género –sin caer en un esencialismo–, hombres y mujeres observan diferentes normas y conductas (England, 1993; Nelson, 1993).

Entre las distorsiones que se presentan en los mercados están las que se originan en las restricciones que enfrentan las mujeres para acceder a los bienes de capital, el crédito⁷ y el empleo (Gálvez, 2001). La ideología y la cultura (prejuicios, discriminación de género en la legislación laboral,

⁷ El acceso a los factores de la producción como el capital o el crédito presenta distorsiones que son el resultado de la distribución desigual del poder económico y político. Es bien conocido el hecho de que las tasas de interés y las facilidades de pago varían grandemente de un cliente a otro. Según su clase, grupo racial, área de residencia y, en particular, género, los costos de transacción se elevan, se impide el acceso formal al crédito, o bien se debe pagar costos administrativos altísimos por prestamos, a los que se suma la falta de garantías subsidiarias (Dymski, 1999, 2002).

los derechos de propiedad y las leyes de herencia, entre otras normas y restricciones), aunadas a la carga de las responsabilidades reproductivas, interactúan con los mecanismos económicos. Las mujeres no siempre tienen la dirección y el control de su trabajo o propiedad, ni las mismas posibilidades de acceso a los mercados que los hombres –aunque formalmente esto no sea así–, además de tender a verse excluidas de los negocios tradicionales o de las redes sociales en las que se dan los intercambios de información, que son vitales para tomar decisiones y aprovechar oportunidades (Elson, 1994).

En relación a este último punto, es importante incluir una mirada a la *trayectoria tecnológica*, entendida como el desarrollo progresivo de las oportunidades de innovación, las que son diferentes para cada empresa de acuerdo con el estado de avance y la explotación de las competencias tecnológicas que haya generado e internalizado (Burgueño y Pittaluga, 1994). Estas trayectorias están influidas por un conjunto de elementos ubicados a nivel micro, como las modalidades de gestión, las características personales, educacionales y emprendedoras, el comportamiento de los empresarios frente al riesgo, la historia previa de las firmas en términos de acumulación de activos competitivos tangibles e intangibles, los procesos de aprendizaje y la capacidad para el diseño de estrategias. Todo ello se expresa en la formulación de distintas rutinas, normas y reglas que, al igual que el ambiente institucional, inciden en la capacidad para acumular competencias.

La perspectiva de género puede contribuir al análisis de las relaciones, enmarcadas histórica y culturalmente, de hombres y mujeres con la empresa y la innovación tecnológica. La distribución despareja del poder económico explica las diferencias entre los diversos grupos sociales en cuanto a su grado de control de las tecnologías. Por lo tanto, el tema de la justicia distributiva es clave para un programa cuyo propósito sea la democratización de los beneficios del poder productivo de la tecnología. Según Mitter (1995:5),⁸ las innovaciones tecnológicas se vuelven comercialmente exitosas si el creador o creadora de la innovación puede hacer uso de redes políticas, económicas y legales. Así, en una sociedad, el grupo dominante determina la forma y la dirección del orden tecno-económico.

E. Factores que inciden en las trayectorias empresariales

Los factores que impulsan tanto a hombres como a mujeres a desarrollar un emprendimiento pueden ser de “presión” o de “empuje”, y el desempeño empresarial responderá en diferente forma dependiendo del tipo que predomine (Duchéneau, 1997). Los factores de empuje (motivación), tales como el afán de independencia, el deseo de realización personal, el impulso empresarial (liderazgo, locus de control interno y la asunción de riesgos), la búsqueda de ingreso adicional o independencia financiera, traen consigo un mayor grado de compromiso y participación. Las mujeres (y los hombres) a quienes guían motivaciones de este tipo generan condiciones para un mejor desempeño. Si, por el contrario, las que predominan son fuerzas de “presión”, tales como la carencia de ingresos para cubrir las necesidades del hogar, la insatisfacción en un trabajo previo (dificultades para progresar o incongruencia entre calificación y ocupación), los problemas para encontrar un trabajo, o la necesidad de horarios más flexibles para combinar la producción doméstica con la producción industrial, los empresarios que surjan serán más débiles. En los trabajos empíricos en que se analiza esta temática se concluye que entre las mujeres, dadas las condiciones del ambiente, tienden a predominar este último tipo (OIT/Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA), 1996).

Se ha señalado en la literatura que para las mujeres la sola idea de empezar un negocio supone un cambio en su modelo de roles prevalecientes. Con frecuencia, la percepción de sí mismas está aun dominada por estereotipos tradicionales de género, según los cuales quienes normalmente toman las decisiones son los hombres. Por otra parte, carecen de modelos de mujeres empresarias que puedan imitar, y en muchos casos la familia, cuya respuesta es de crucial importancia para la toma de decisiones, no las apoya.

⁸ Citada en Rostagnol (1998).

II. La participación económica de las mujeres en el ámbito empresarial: importancia y características

A. Tendencias generales

Entre los “rasgos estilizados” del nuevo modelo de organización social y productiva que ha tomado forma en los países de la región (Katz y Stumpo, 2001) y a fin de completar el cuadro que en distintos documentos plantea CEPAL, cabría determinar si las características de la inserción laboral de las mujeres han cambiado a partir de su entrada masiva al mercado de trabajo.

La liberalización de las economías es un proceso que se ha dado simultáneamente con la elevación de los niveles educacionales de las mujeres, el aumento de la oferta de trabajo femenino y su mayor presencia en el ámbito empresarial, tanto en el mundo desarrollado (Barker, 1998; Kantor, 2000) como en los países en desarrollo (Weeks y Seiler 2001). En muchos estudios se ha documentado el papel de las mujeres en los procesos de industrialización de diversos países, así como su participación en la producción para los mercados globales.

La rápida feminización de la fuerza de trabajo en las últimas dos décadas con frecuencia está vinculada al sector de los servicios y a la producción para la exportación, con resultados contradictorios en términos de empleo, calidad de este, ingresos y autonomía.

1. Participación significativa y creciente de las mujeres en el ámbito empresarial

La importancia de la presencia de las mujeres como trabajadoras, pero sobre todo como empresarias, es reconocida en una serie de estudios sobre diferentes países de América Latina y el Caribe, aunque por ahora son limitadas las investigaciones en relación con sus actividades empresariales y pocos los programas que las promueven. Pese a las insuficiencias en términos de información estadística que permita cuantificar las contribuciones económicas de las mujeres, sobre la base de los datos disponibles se señala que ellas representan entre el 25% y el 35% de los empleadores y personas que trabajan por cuenta propia en la región; tanto en el caso de las microempresas como en el de las pequeñas y medianas, entre una cuarta y una tercera parte son de propiedad de mujeres (Weeks y Seiler, 2001).

Los datos estadísticos que captan las brechas de género en las pequeñas empresas, así como la información cualitativa sobre las mujeres empresarias, son bastantes exiguos.⁹ Los análisis de tipo cuantitativo se basan, en general, en las encuestas de hogares o de empleo, que brindan principalmente información para los sectores del autoempleo y la microempresa.¹⁰ Son menos frecuentes las encuestas diseñadas específicamente para conocer la situación de las empresas de propiedad femenina o para realizar estudios comparativos de los resultados empresariales de hombres y mujeres y sus causas,¹¹ que abarquen diferentes tramos de tamaño de las unidades productivas (pequeñas y medianas). No obstante, el papel de las mujeres empresarias en el desarrollo social y económico está comenzando, aunque de manera todavía incipiente, a ser reconocido y a requerir mayor atención, particularmente en el segmento de las pequeñas y medianas empresas (Weeks y Seiler, 2001).

Cuadro 1

**AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (ALGUNOS PAÍSES): OCUPADOS EN PEQUEÑAS EMPRESAS
SEGÚN LOCALIZACIÓN GEOGRÁFICA Y GÉNERO^a**
(En porcentajes)

País	Año	Urbano			Rural		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Argentina	2001	30,9	27,4	35,3	s/d	s/d	s/d
Bolivia	1997	28,6	29,5	26,5	46,5	47,1	44,1
Chile	2000	21,3	13,1	33,2	34,7	32,2	42,7
Costa Rica	2000	22	17,8	28,3	34,3	30,9	42,8
Rep. Dominicana	1996	21,8	28,3	29,4	26,2	25,7	27
Ecuador	1998	31,2	27,1	38,1	52,3	52,2	52,5
El Salvador	1999	19,3	23	14,1	30,2	36,4	14,2
Guatemala	1998	43,3	39,6	48,8	37,8	35,8	44,4
Honduras	1999	22,3	21,1	24,0	40,7	44,3	30,8
México	2001	21,7	21,7	21,7	s/d	s/d	s/d
Nicaragua	2001	32,8	27	41,1	38,4	34,3	50,6
Panamá	2000	16,7	11,8	22,9	35,2	33,5	39,4
Paraguay	1999	37	26,9	51,6	56,5	52,4	66,9
Perú	2000	32,8	29,7	37,8	45,9	43,1	57,3
Uruguay	2000	23,2	15,9	31,9	s/d	s/d	s/d

Fuente: BID, "Se buscan empleos decentes. Los mercados de trabajo en América Latina", 2003.

^a Se considera pequeñas empresas las que tienen menos de 5 a 6 trabajadores (según el país).

⁹ Jalbert (2000) citado en Week y Seiler (2001), luego de hacer una extensa revisión a escala internacional, señala que se dispone de poco material sobre el papel de las empresarias en la economía global.

¹⁰ Entre otros puede citarse a los siguientes: Ahumada y Millán (2002); Valenzuela y Venegas (2002), que establecen una estratificación para micro y pequeñas empresas; Mauro (2002) y Trejos Solórzano (2000, 2001).

¹¹ Entre los estudios que se basan en encuestas especiales cabe mencionar a Zabludovsky (1998); Espino y Dornel (1999); Instituto Apoyo y The Nacional Foundation for Women Business Owners (NFWBO) (2000); Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE), (1996).

Se ha planteado la hipótesis de que una mayor competencia internacional, producto de las políticas de liberalización comercial, aumentaría las probabilidades de que las empresas utilizaran recursos humanos en función de su aporte a la productividad, y no de factores como el género (o la condición social y los antecedentes culturales, entre otros). Es decir que una de las contribuciones de la liberalización de los mercados y la competencia sería la eliminación de las discriminaciones de todo tipo, incluida la de género. Una economía más competitiva, en el marco de las crecientes inversiones en capital humano realizadas por las mujeres, podría abrir nuevas oportunidades para que un mayor número de ellas alcanzara niveles gerenciales más altos dentro de las empresas o disminuir la segregación horizontal, abriéndoles paso en campos tradicionalmente dominados por los hombres, como los de la tecnología y la ingeniería. Sin embargo, en los países de la región la tendencia a la feminización de la fuerza de trabajo ha mostrado que persisten numerosas asimetrías entre hombres y mujeres en los ámbitos económico y laboral.

Cuadro 2
AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (ALGUNOS PAÍSES): PROPORCIÓN DE MUJERES OCUPADAS EN CADA CATEGORÍA LABORAL, 1999
(En porcentajes sobre el total de mujeres ocupadas)

País	Ocupados urbanos					Ocupados rurales				
	Personal directivo	Prof. y técnicos	Personal Administr.	Trab. Manuales	Total	Personal directivo	Prof. y técnicos	Personal Administr.	Trab. Manuales	Total
Brasil	44,7	61,1	44,9	37,4	40,9	25,7	76,4	20,6	37,9	38,2
Chile ^a	36,5	45,1	59,5	32,8	38,0	38,2	49,2	68,8	17,9	20,5
Colombia	38,3	47,8	57,3	40,5	43,1	28,6	56,5	52,4	25,8	27,7
Costa Rica	31,2	44,3	58,5	31,2	38,5	28,9	40,6	47,1	22,1	26,4
Ecuador	30,0	50,8	53,2	35,6	38,7
México ^a	24,2	41,8	53,6	34,1	37,1	13,4	49,5	51,4	31,8	32,9
Paraguay	22,0	59,0	49,4	40,6	42,1	7,9	47,6	38,3	29,0	29,5
Rep. Dominicana ^b	28,6	47,6	69,3	30,9	36,0	39,4	55,1	31,7	19,4	20,8
Uruguay	32,2	62,7	56,6	36,6	42,4

Fuente: CEPAL, sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogar de los respectivos países.

^a 1998.

^b 1997.

2. Diferencias de ingresos y segregación laboral de género

En la mayoría de los países de la región, pese a la combinación de factores como la feminización de la fuerza de trabajo y mejoras en cuanto a capital humano, las mujeres continúan presentando mayores tasas de desempleo que los hombres, altos niveles de segregación ocupacional, sobrerrepresentación en los sectores de baja productividad, donde obtienen salarios bajos y escasas ganancias, y subrepresentación en los de productividad media y alta, donde se constatan, además, diferencias de salarios y de ganancias empresariales (Gálvez, 2001; Daeren, 2000).

Cuadro 3
AMÉRICA LATINA (ALGUNOS PAÍSES): INGRESO PROMEDIO POR HORA DE LOS EMPLEADORES, DIVIDIDO POR EL INGRESO PROMEDIO POR HORA DE TODOS LOS OCUPADOS, SEGÚN SEXO, ALREDEDOR DE 1990 Y 1997

País	Alrededor 1990		Alrededor 1997	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Argentina	1,9	2,8	2,6	2,7
Bolivia	3,0	2,9	2,4	2,0
Brasil	3,2	2,6	4,2	2,8
Colombia	3,2	2,6	2,1	2,4
Costa Rica	1,6	1,1	1,2	1,4
Chile	4,2	4,9	4,7	4,1
Honduras	2,5	5,1	2,9	2,7

México	3,1	3,9	3,1	3,5
Uruguay	2,2	2,3	2,2	2,2

Fuente: Thelma Gálvez, "Aspectos económicos de la equidad de género", Serie Mujer y Desarrollo N° 35, Santiago de Chile, CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, 2001.

Aun cuando en muchos casos la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se ha dado en sectores dinámicos, como el de la exportación agroindustrial, los empleos a los que han accedido han sido mayoritariamente de baja calificación y mal pagados, con escasas posibilidades de formar organizaciones o de negociar mejores condiciones laborales.

Las disparidades de ingresos según sexo no responden solamente a diferencias en las remuneraciones laborales, ya que también se observan entre los perceptores de rentas o de ingresos por concepto de la propiedad. Las mujeres empresarias se sitúan en mayor proporción en los sectores de baja productividad, existe una división sexual de los rubros a los cuales se dedican empleadoras y empleadores y se encuentran en peores posiciones que los hombres con respecto a la propiedad del capital y la actividad empresarial. Estas diferencias se explican por factores económicos, que limitan el ahorro y la acumulación como resultado del menor nivel de los ingresos femeninos, y por factores culturales, que determinan las leyes, normas y funcionamiento de las instituciones (acceso al crédito más reducido y barreras a la posesión legal de propiedades y herencias), (Gálvez, 2001; Trejos Solórzano, 2000, 2001).

3. Sectores de baja productividad y empresariado femenino

La existencia de un sector de actividad económica de baja productividad, en el que se pagan bajos salarios y quienes trabajan por cuenta propia o como pequeños empresarios obtienen escasas ganancias, es un factor importante de desigualdad dentro del mercado laboral. En el sector caracterizado por una productividad media y alta hay diferencias de salarios y de ganancias empresariales que han venido aumentando y son también fuente de inequidad. Las mujeres están sobrerrepresentadas en los sectores de baja productividad y subrepresentadas en los de productividad media y alta, en tanto que con los hombres ocurre exactamente lo contrario (Cuadros 2 y 3). Estas desigualdades de género agravan, para el conjunto de las mujeres, la falta de equidad que se produce en la totalidad de la economía entre los sectores de baja productividad y los demás sectores (Gálvez, 2001).

Cuadro 4
AMÉRICA LATINA (ALGUNOS PAÍSES): MUJERES EN EL TOTAL DE OCUPADOS,
ALREDEDOR DE 1997, ZONAS URBANAS
(En porcentajes)

País	Sectores de baja productividad ^a	Sectores de productividad media y alta ^b	Sobre representación en baja productividad ^c	Total
Bolivia	46,6	31,0	15,6	40,6
Brasil	43,8	35,7	8,1	39,2
México	39,7	33,7	6,0	36,3

Fuente: Thelma Gálvez, "Aspectos económicos de la equidad de género", Serie Mujer y Desarrollo N° 35, Santiago de Chile, CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, 2001.

^a Sectores de baja productividad: ocupados en establecimientos que emplean hasta a 5 personas, incluidos empleadores y asalariados, trabajadores independientes por cuenta propia sin calificación profesional o técnica, familiares no remunerados y personas en el empleo doméstico.

^b Sectores de productividad media y alta: empleadores y asalariados ocupados en establecimientos públicos y privados donde trabajan 5 y más personas, trabajadores por cuenta propia profesionales o técnicos.

^c Indicador de sobre o subrepresentación en sectores de baja productividad: porcentaje de mujeres sobre el total de ocupados en sectores de baja productividad menos porcentaje de mujeres sobre el total de ocupados en sectores de media y alta productividad.

Cuadro 5

AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (ALGUNOS PAÍSES): INCIDENCIA Y COMPOSICIÓN POR SEXO DE LOS OCUPADOS EN EL SECTOR DE BAJA PRODUCTIVIDAD,^a 1999
(En porcentaje del total de ocupados)

País	Ocupados urbanos					Ocupados rurales				
	Incidencia		Composición		Total	Incidencia		Composición		Total
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre		Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	
Argentina	44,0	40,9	42,2	57,8	100,0
Brasil	53,1	43,7	45,4	54,6	100,0	82,3	64,4	44,2	55,8	100,0
Chile ^b	41,7	30,0	46,0	54,0	100,0	41,7	30,0	20,0	80,0	100,0
Ecuador	65,2	55,0	42,8	57,2	100,0
México ^b	49,6	41,3	41,4	58,6	100,0	80,1	70,4	35,8	64,2	100,0
Paraguay	71,5	53,8	49,2	50,8	100,0	90,8	87,4	30,4	69,6	100,0
República Dominicana ^c	46,1	47,6	35,3	64,7	100,0	57,3	66,9	18,4	81,6	100,0
Uruguay	45,4	38,6	46,4	53,6	100,0

Fuente: CEPAL

^a Se refiere a los establecimientos que ocupan hasta a 5 personas.

^b 1998.

Cuadro 6

AMÉRICA LATINA (ALGUNOS PAÍSES): PERCEPTORES DE RENTAS

País	% de perceptores de rentas sobre total perceptores	% de mujeres entre preceptores de renta	
	Alrededor 1997	Alrededor 1990	Alrededor 1997
Urbano			
Argentina	1,4	36,0	43,1
Bolivia	4,9	-	38,7
Colombia	26,0	27,1	33,7
Ecuador	3,8	44,9	51,5
Paraguay	3,9	48,5	44,2
Uruguay	3,7	48,5	48,3
Nacional			
Brasil	5,5	43,9	38,5
Chile	22,3	26,9	31,8
Costa Rica	19,7	25,0	27,1
Honduras	4,3	-	59,9
México	3,4	37,2	29,4
Panamá	1,8	25,3	40,0

Fuente: Thelma Gálvez, "Aspectos económicos de la equidad de género", Serie Mujer y Desarrollo N° 35, Santiago de Chile, CEPAL, Unidad Mujer y Desarrollo, 2001.

4. Segregación de género según sector de actividad

Los estudios empíricos muestran que la división sexual del trabajo se mantiene entre sectores de actividad y dentro de ellos, de manera que las empresas encabezadas por mujeres tienden a concentrarse en el comercio minorista y en los servicios (Duchéneaut, 1997; Instituto Apoyo y The National Foundation for Women Business Owners (NFWBO), 2000; Trejos y Solórzano, 2000, 2001; Zabludovsky, 1998). A su vez, dentro de la industria manufacturera muestran propensión a

ubicarse en áreas de actividad tradicionalmente femeninas, como los textiles, la confección y el diseño, entre otras (Valenzuela y Venegas, 2002; Mauro, 2002).

Existe evidencia de que si bien las mujeres aprenden con éxito nuevas calificaciones, es frecuente que continúen teniendo problemas para entrar en actividades masculinizadas. Esto se debe tanto a la discriminación explícita como a la carencia de experiencia y contactos de mercado que les permitan orientarse hacia nuevos productos. Sobre todo en actividades en las que se introducen nuevas tecnologías, se han detectado problemas relacionados tanto con el empleo mismo de la tecnología, como con el mercado, donde enfrentan dificultades para poner la mira en nuevos tipos y calidades de productos. No obstante, algunas de las industrias consideradas típicamente femeninas como las textiles han sido identificadas como poseedoras de un importante potencial exportador, además de buenas posibilidades en los mercados nacionales o locales (Mayoux, 1995).

5. Restricciones tecnológicas

Para las mujeres empresarias, la ignorancia tecnológica es un gran obstáculo, junto con la falta de conocimientos técnicos sobre la conducción de la unidad productiva, la evaluación inadecuada de tecnologías y la falta de destrezas especializadas para trabajar en proyectos específicos. La escasa disponibilidad de tecnología y equipos, así como de las destrezas necesarias para su manejo, a menudo lleva a las mujeres al sector artesanal, que ofrece bajos niveles de utilidad (OIT/SIDA 1996).

La introducción de nuevas tecnologías, por lo tanto, está lejos de ser un asunto sencillo y la experiencia muestra que la capacitación en su uso no se traduce automáticamente en un incremento de los ingresos de las mujeres. Sin embargo, según investigaciones, las empresarias que han obtenido resultados exitosos han adoptado estrategias empresariales caracterizadas por su apertura a las innovaciones, sobre todo con respecto a cambios en la organización y en las relaciones laborales (Daeren, 2000, Espino y Dornel, 1999).

Por otra parte, no debe olvidarse que las mejoras en la educación formal y, en algunos casos, la formación de las mujeres en nuevas tecnologías, han dado lugar a emprendimientos exitosos que requieren relativamente bajas inversiones en capital (programas de computación) y que, en pequeña escala, logran insertarse satisfactoriamente en el mercado nacional e, incluso, internacional (Espino y Dornel, 1999).

Recuadro 2 EMPRESARIAS EXITOSAS

Un estudio realizado en Uruguay, en el que se analiza el comportamiento innovador de empresas exitosas, muestra que si bien en algunos casos las actividades de innovación pasan fundamentalmente por la inversión en maquinaria, equipo o ambos, en otros predominan los cambios en los productos, la introducción de marcas, los procesos orientados a lograr mejoras de calidad, y las estrategias de comercialización y distribución.

En la mayoría de los casos, la capacidad innovativa se ha basado en el aprendizaje, la creatividad, la organización empresarial, la forma de adaptarse a las necesidades del medio, la diferenciación de productos y la atención brindada al cliente.

Las actividades personales de aprendizaje realizadas por la mayor parte de las empresarias, ya sea en relación con el proceso mismo de producción o con la gestión y administración empresarial, son un componente importante y un elemento fundamental en el proceso de aprendizaje de la empresa.

Otro de los componentes es la contratación de asesores técnicos con las capacidades requeridas para desarrollar actividades innovadoras y la participación en investigaciones en interacción con el entorno. Dicha interacción ha sido fuente de información, financiamiento, donaciones y asesoramiento técnico. Así mismo han facilitado la realización de investigaciones específicas, la presentación a concursos y la asistencia a ruedas de negocios en el exterior, entre otras actividades.

Fuente: Alma Espino y Susana Dornel, "Género, PYMES e innovación tecnológica en Uruguay. Informe Final". Serie Investigaciones N° 133, Montevideo, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR), 1999.

6. Limitaciones al acceso a redes e instituciones gremiales

Las mujeres también enfrentan problemas para acceder a posiciones de liderazgo institucional, político y de autoridad pública. Generalmente están ausentes de las directivas de las asociaciones sindicales y, por lo tanto, su opinión no incide en los planteamientos de sus gremios (Gálvez, 2001, Zabudovsky, 1998; Weeks y Seiler, 2001). Incluso, aún cuando alcanzan alguna posición de liderazgo, el hecho de estar en minoría no les permite lograr una mayor articulación de los intereses del conjunto de mujeres.

En síntesis, puede decirse que el conjunto de tendencias a las que se ha hecho referencia configura un mundo "generizado" del estamento empresarial, en el que las mujeres ocupan posiciones de desventaja, por lo que se requiere la atención de las instituciones públicas y privadas para establecer normas más equitativas.

Recuadro 3

LAS EMPRESAS PERTENECIENTES A MUJERES EN ARGENTINA, BRASIL Y MÉXICO

Encuestas entre empleadores, tanto mujeres como hombres, realizadas recientemente en Argentina, Brasil y México, permiten constatar que las empresas pertenecientes a mujeres son más pequeñas (en términos de volumen de negocios y número de empleados) y menos antiguas que las de propiedad masculina. Es más probable que dichas empresas se dediquen a los servicios o el comercio minorista que a la manufactura o la producción de bienes. En el ámbito personal, las empresarias son más jóvenes que sus homólogos varones, ambos grupos cuentan con una buena preparación académica, habiendo la mayoría terminado la enseñanza secundaria y muchos obtenido un título universitario.

Si bien la preocupación principal tanto de hombres como de mujeres es mantener las utilidades, las segundas asignan mayor importancia al acceso al capital y la tecnología, aunque esto también es importante en el caso de los hombres. Para todos, el acceso al crédito bancario es muy reducido (en Argentina las proporciones son de 34% para los hombres y de 23% para las mujeres; en México, de 25 y 14%, respectivamente). En general dependen principalmente de fuentes particulares para financiar sus negocios (ahorros, amistades o familia). Lo que llama la atención no es que las mujeres que recién se inician como empresarias dependan de fuentes particulares de financiamiento, sino que lo sigan haciendo aquellas que llevan más de 10 años de actividad: o carecen de los conocimientos necesarios para analizar las fuentes a su alcance o los mercados de capitales no satisfacen sus necesidades financieras.

El otro aspecto importante es el acceso a la tecnología, la capacitación y la asistencia técnica. Tanto en México como en Argentina las mujeres consideran esto más esencial que los hombres.

Fuente: Julie Weeks y Danielle Seiler, "Actividad empresarial de la mujer en América Latina. Una exploración del conocimiento actual", Serie de informes técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible, Washington, D.C., BID Working Paper N° 9, 2001.

B. Características de las empresas de propiedad femenina

1. Importancia y debilidades de las micro, pequeñas y medianas empresas en la región

En resumen, según los estudios realizados en América Latina, las empresas pertenecientes a mujeres son más pequeñas y de implementación más reciente que las empresas de propiedad masculina, predominan en el segmento de las micro y pequeñas empresas (concentrándose en el

comercio minorista y los servicios) y, por lo tanto, se ven sujetas a la discriminación que usualmente sufren las ubicadas en esta categoría.

Entre las debilidades de las PYME se ha señalado su baja productividad y sus dificultades para alcanzar una mayor competitividad. Por tanto, en las propuestas dirigidas a mejorar la productividad y la competitividad de las economías se resalta la necesidad de establecer estrategias tendientes a fortalecer las capacidades de las PYME, así como a ampliar sus mercados en los planos nacional e internacional. Acciones de este tipo podrían contribuir a reducir la dispersión de productividad entre sectores y sus diferencias entre las esferas formal e informal, y a mejorar la combinación de productos y las posibilidades que ofrece el entorno.

2. Sobre representación en las microempresas

La concentración de mujeres en el sector de las microempresas se atribuye a que acceden a él con mayor facilidad debido a que éste les opone pocas barreras en cuanto a requerimientos (niveles de escolaridad, requisitos legales, capital, otros), y también a que su organización, por ser más flexible (muchas veces las actividades se realizan en el hogar), les permite compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades y tareas reproductivas que siguen estando a su cargo. Asimismo, su predominio en este segmento se explica por el efecto “techo de cristal”¹² y por su motivación para establecer el emprendimiento, asociada principalmente al desempleo y la reducción de salarios (Kantor, 2000). En relación con esto último, Valenzuela y Venegas (2002) señalan que en el caso de Chile, el sector de las microempresas no parece operar como una salida ante el desempleo en la categoría de los asalariados, sino que se mantendría como un rasgo más bien estructural del mercado de trabajo chileno.

3. Las motivaciones para iniciar los emprendimientos: necesidad o vocación

Se considera que la motivación empresarial, así como las decisiones tomadas a lo largo de la trayectoria de la empresa, son influidas por el género. En los inicios de un negocio, la falta de conocimientos financieros o de gestión puede ser un obstáculo, así como el hecho de no contar con experiencia previa en posiciones directivas ni poseer destrezas probadas en áreas tales como planeamiento, gestión financiera, toma de decisiones y negociación. Estas carencias aparecen como generalizadas entre las empresarias que entre sus pares hombres.

En el caso de Chile, Valenzuela y Venegas (2002) señalan que para la fuerza de trabajo sin educación superior completa, y también sin educación media completa, el trabajo independiente (en microempresas unipersonales o multipersonales) reporta mayores ingresos promedio que el empleo asalariado, razón en la que podría basarse la elección de esta alternativa. Se menciona asimismo que para la mayoría de los microempresarios y microempresarias esta es una opción laboral que muestra continuidad en el tiempo, con jornadas indicativas de una gran dedicación al trabajo y una identidad laboral que se expresa en la expectativa de permanecer como trabajador independiente.

4. Los obstáculos para el desempeño

Entre los obstáculos al desempeño empresarial que parecen estar más asociados a las características femeninas se cuentan las actitudes que limitan la asunción de riesgos (en diversos estudios se menciona la idea de que para las mujeres el crecimiento, más que una oportunidad, es un riesgo innecesario), la preferencia por no aumentar el tamaño de la empresa para dar prioridad a la

¹² "Límite invisible para las mujeres" o "techo que marca un límite a la hora de levantar vuelo dentro de una organización" (Mass, Sáez, García y Cukierman, 1999).

ubicación y la atmósfera de trabajo (pocas personas), o al mantenimiento del control sobre la organización de su tiempo (Espino y Dornel, 1999; Duchéneaut, 1997).

Por supuesto, también existen mujeres dispuestas a expandir sus negocios, pero muchas enfrentan obstáculos externos referidos a su credibilidad, a la forma en que son percibidas por otros y a la falta de disponibilidad de capital para cubrir las necesidades de cada fase de expansión (Nelton, 1987).¹³

Se ha constatado además la existencia de un conjunto de dificultades que son comunes a hombres y mujeres, como la carga tributaria, la falta de capital de giro y las tasas de interés de los créditos. Los temas a los que se asigna mayor importancia son también similares, aunque se ordenan de manera diferente. Para las mujeres, primero está la promoción, divulgación y comercialización, luego la calidad y la productividad, el crédito y el financiamiento (Zabludovsky, 1998; SEBRAE, 1996).

Con respecto a la vida familiar, tanto para empresarios como para empresarias los estudios señalan que su actividad laboral interfiere de manera semejante, considerándose que la mayor interferencia se produce en las horas de descanso. No obstante, la diferencia entre hombres y mujeres es bien marcada en lo que atañe a compatibilizar la actividad empresarial con la organización administrativa del hogar y la educación de los hijos (SEBRAE, 1996; Espino y Dornel, 1999).

5. Estrategias empresariales

Si bien las investigaciones disponibles no proporcionan suficientes evidencias, Espino y Dornel (1999), sobre la base de una encuesta a micro y pequeñas empresas en Uruguay, señalan que aun cuando se constata la existencia de un cierto nivel de articulación horizontal entre ellas, lo que podría formar parte de una estrategia de cooperación orientada a superar problemas de escala y aprovechar ventajas de especialización, las iniciativas de este tipo no son visualizadas por los empresarios como una vía para mejorar sus condiciones de competencia. El porcentaje de empresas que destina sus ventas a otras es muy reducido con respecto al total (considerando las de dirección masculina, femenina y mixta), pero es sustancialmente menor entre las empresas de mujeres, cuya producción tiene como principal destino a los consumidores finales. La falta de articulación entre empresas de propiedad femenina se debe, entre otros factores, a su reducida participación en la industria manufacturera, que es la única rama de actividad en la que predomina la articulación.

En síntesis:

Las PYME, incluidas las microempresas, tienen una gran significación en las economías de la región. Su potencial aporte al mejoramiento de la competitividad y al crecimiento de la producción, así como la significativa presencia femenina en el sector, justifican la aplicación de políticas de desarrollo productivo con enfoque de género.

En las políticas orientadas a reducir la dispersión intersectorial e intrasectorial, al tomar en cuenta las características diferenciales de género en el empresariado, se debería reconocer que las personas dentro de la comunidad o la economía tienen diferentes necesidades, intereses y oportunidades debido a los roles, responsabilidades y atributos que les han sido socialmente asignados. Las mujeres y los hombres reciben diferente educación, se relacionan con la familia de distinta manera, tienen espacios sociales específicos y, sobre todo, grandes desigualdades en cuanto al acceso a recursos de todo tipo (tecnología, capital, infraestructura, opciones de negocio, mercados, redes). En algunos estudios, se observa que para las mujeres estas desigualdades son más determinantes de la baja rentabilidad de sus negocios que los aspectos directamente asociados a sus roles en el ámbito reproductivo (edad del hijo menor, posición en el hogar, presencia de otras

¹³ Citado en Duchéneaut (1997).

mujeres que las sustituyan en sus roles en el medio familiar), (Valenzuela y Venegas 2002). Si no se presta atención a esas diferencias, así como a otras que condicionan los resultados económicos, se beneficia al grupo dominante (Kantor, 2000). Además, esas características diferenciales inciden en los resultados generales del sector en términos de producción, productividad y competencia.

Tanto desde el punto de vista teórico como a partir de la reducida base empírica con la que se cuenta, parecería estar planteado el desafío de delinear un conjunto coherente de políticas de desarrollo que incluya una perspectiva de género y permita superar las diferencias de productividad y de resultados entre los distintos segmentos empresariales, dadas sus diferentes velocidades de aprendizaje y la fragmentación de los marcos institucionales.

III. Las políticas públicas de apoyo al desarrollo productivo y la perspectiva de género

A. Antecedentes

El análisis de experiencias de políticas dirigidas a las micro, pequeñas y medianas empresas en algunos países de la región muestra que estas iniciativas se orientan principalmente a impulsar la capacitación, la productividad, la calidad y la información de las unidades productivas.¹⁴ Los agentes participantes suelen ser gobiernos, instituciones académicas y organizaciones empresariales que proporcionan capacitación, información y consultoría en administración, producción, comercialización y financiamiento (García y Paredes 2001). Pese a la amplitud de dichos programas y sus objetivos, la especificidad de género de la población destinataria es, en general, ignorada (Monsalves, 2002, de Maria y Campos, 2002, García y Paredes, 2001). En parte, esto es congruente con la carencia de información estadística ya mencionada. En particular, en un exhaustivo estudio sobre la MIPYME realizado en cuatro países de Centroamérica, se señalan los vacíos de que adolecen indicadores económicos clave. Aunque no forma parte de las conclusiones del trabajo, el análisis de la información presentada muestra que no

¹⁴ A finales de los años noventa, surgieron novedosos instrumentos de política de competitividad, cuya eficacia es generalmente reconocida, para dar apoyo a la PYME. Cabe mencionar entre ellos los Programas de Fomento en Chile, el programa Calidad Integral y Modernización (CIMO) y los Centros Regionales para la Competitividad Empresarial en México, los Centros de Desarrollo Empresarial en Argentina y los Centros de Desarrollo Tecnológico en Colombia (Peres y Stumpo, 2002).

existen datos sobre la composición según sexo de los trabajadores ocupados en estas unidades, ni tampoco de los dueños y directivos de las empresas (Sociedad Alemana de Cooperación Técnica-GTZ, 1999).

Si bien en el diagnóstico de situación de algunas propuestas de políticas se registra la información estadística sobre la participación de las mujeres en las microempresas, no se establece un marco de tipo cualitativo que permita identificar las especificidades y diferencias entre empresas pertenecientes a hombres y a mujeres. De hecho, pese a que en algunos programas se considera a las mujeres (también a los jóvenes) entre la población destinataria, su inclusión se restringe, por ejemplo, a los enunciados de objetivos específicos.¹⁵ Dentro de la extensa gama de los programas que se presentan, los dirigidos a las mujeres se sitúan dentro del conjunto que busca apoyar a grupos vulnerables, o sea que son consideradas más por su vulnerabilidad que por su aporte económico.¹⁶

Como es tradicional, también se incluye a las mujeres en programas destinados a segmentos de población de bajos recursos, cuyo propósito es promover la asociatividad en los grupos de subsistencia, de mujeres y de indígenas, con bajos niveles de acceso a servicios financieros y no financieros. El objetivo básico de fomentar la asociatividad corresponde a una estrategia para mejorar su actividad económica (El Salvador, Ministerio de Economía (MINEC)/Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), 2000).

En la década de los noventa, todos los países de la región, en mayor o menor medida, adoptaron políticas o programas¹⁷ que planteaban objetivos relacionados con los derechos económicos y laborales de las mujeres. El propósito era valorizarlas como actores económicos mediante la búsqueda de un mayor reconocimiento de su aporte y, a la vez, otorgarles beneficios tendientes a eliminar prácticas discriminatorias y de exclusión que afectan negativamente la calidad del trabajo y la vida de las mujeres y, por ende, de la sociedad en su conjunto (Daeren, 2001).

Los enfoques en que se basan estas políticas son diversos –desde el combate contra la pobreza, la mejoría de la situación de las mujeres y del bienestar hasta aquellos que incluyen la igualdad de oportunidades y la equidad en los resultados para los individuos de ambos sexos– y persiguen objetivos económicos, sociales o combinaciones de ellos. En general, muchos de los esfuerzos que apuntan a favorecer los resultados de la actividad económica femenina, a propiciar su empoderamiento o ambas cosas a la vez, se han llevado a la práctica a través de programas y proyectos dirigidos específicamente a las mujeres.

Es menos común que, desde una perspectiva de género, se aborde el tema del mejoramiento de las condiciones para el desarrollo productivo. O, en otras palabras, que las relaciones de género predominantes sean identificadas como uno de los obstáculos para alcanzar el desarrollo productivo, ya sea porque se asume que este requiere un sustento de equidad, o bien porque esas relaciones son fuente de heterogeneidades sectoriales e intrasectoriales que reducen la productividad global. En este mismo sentido, en un reciente trabajo del Banco Interamericano de Desarrollo (BID), (Weeks y Seiler, 2001) en el que se analiza la realidad de tres países de América Latina, se señala entre las conclusiones que el apoyo a los esfuerzos de desarrollo empresarial podría tener un impacto significativo sobre el crecimiento económico y la prosperidad en la región, dado que existe

¹⁵ Uno de los objetivos específicos que se describe es el siguiente: “Facilitar el aprovechamiento de oportunidades de negocios a mujeres ofreciendo programas que se adapten a las condiciones particulares” (GTZ, 1999).

¹⁶ Entre los proyectos cabe mencionar el titulado “Mecanismos para la integración laboral de los jóvenes, mujeres y discapacitados en la Micro y Pequeña Empresa”, cuyo objetivo consiste en “Generar las condiciones laborales propicias dentro del sector para elevar la calidad del empleo de los jóvenes, mujeres y discapacitados, teniendo en cuenta el desarrollo, productividad y rentabilidad de las MYPE” (El Salvador, Ministerio de Economía (MINEC)/Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE), 2000).

¹⁷ En junio de 1999 se encuestó a todos los mecanismos nacionales para el adelanto de las mujeres, a los ministerios de trabajo, economía, finanzas, comercio, hacienda y planificación de países de América Latina y el Caribe con el fin de obtener información del grado de institucionalidad del enfoque de género en las políticas laborales y económicas. También se recogió y sistematizó la información de fuentes secundarias: planes nacionales para la igualdad, revistas, informes, investigaciones y estudios.

evidencia de que el fomento de la actividad empresarial en general, y de la mujer en particular, está asociado a un mayor crecimiento económico.¹⁸

B. Mujeres y microempresas: un tema de debate

En general las políticas de fomento a las microempresas que apuntan a mejorar la situación de las mujeres se apoyan en varios argumentos: alta presencia femenina en el sector, posibilidades que este ofrece en términos de generación de ingresos y alivio de la pobreza, su capacidad de proyección —es decir de aumentar su escala— y también el potencial de los emprendimientos para crear condiciones que propicien la autonomía económica y el empoderamiento de las mujeres (Kantor, 2000; Espino y Dornel, 1999). Las evaluaciones de los resultados de diversos programas distan aun de ser concluyentes, tanto en términos económicos y de mercado como de equidad social y de género. No obstante, es posible extraer de las experiencias algunas lecciones que contribuyan a la identificación de los problemas que se pretende abordar y de las estrategias más idóneas para resolverlos (Mayoux, 1995; Kantor, 2000; Valenzuela y Venegas, 2002).

En un exhaustivo trabajo, Mayoux (1995) revisa los antecedentes de programas gubernamentales y de la cooperación internacional dirigidos a mujeres microempresarias,¹⁹ cuyo denominador común es la percepción de la conveniencia de fomentar las microempresas, tanto para mejorar la situación laboral y los ingresos de las personas (mujeres y hombres), principalmente de los grupos en condiciones de pobreza, como para contribuir al empoderamiento de los individuos (mejorar su capacidad y poder de negociación).

En el estudio se señala que muchas de esas iniciativas fracasaron, tanto por sus magros resultados en términos de generación de ingresos como por su incapacidad para liderar cambios significativos en la posición social de las mujeres. Muchas veces los niveles de ingreso fueron insuficientes para desafiar las relaciones de poder o la división social del trabajo en el hogar y en el mercado, perpetuando así la concentración de las mujeres en un estrecho rango de actividades feminizadas y mal pagadas. En parte, estos fracasos se atribuyen a que la combinación de objetivos sociales y económicos significó que, en la práctica, las actividades no fueran claramente evaluadas en términos comerciales, lo cual disminuyó su viabilidad económica y, con ello, su capacidad para favorecer el empoderamiento.

La diversidad del sector de las micro y pequeñas empresas, por un lado, y la complejidad de los apremios impuestos por la pobreza y la desigualdad, por el otro, sin duda dificultan la posibilidad de establecer esquemas generalizables y aplicables en todas las realidades. Tanto los enfoques de mercado como los de “empoderamiento” referidos al desarrollo de la microempresa encierran tensiones que les son inherentes. Estas tensiones, al conjugar los enfoques, lejos de resolverse suelen agudizarse, en la medida en que los objetivos de mejorar la participación de mercado prestar mayor atención a la eficacia no resuelven necesariamente los temas de empoderamiento (Mayoux, 1995). En este sentido, es necesario distinguir las características de los programas cuyos objetivos, sin ser excluyentes, encaran la posibilidad de compatibilizar las metas de bienestar, desarrollo productivo y equidad de género. Esto requiere identificar con claridad la población destinataria de las políticas, las estrategias y los objetivos generales que se plantean.

¹⁸ Existe una marcada relación positiva entre la proporción de mujeres que son empleadoras o trabajan por su cuenta y el crecimiento del PIB, estimándose que hasta el 19% de la variación de este podría explicarse por el aporte femenino (Weeks y Seiler, 2001).

¹⁹ Entre los años setentas y principios de los ochentas, el creciente interés en el potencial del sector informal —surgido a raíz de su contribución al crecimiento de la economía y a los objetivos de aliviar la pobreza y crear empleo—, aunado al comienzo de la Década de la Mujer de Naciones Unidas, impulsaron la promoción de los microemprendimientos entre las mujeres como una posible precondición para llegar a la equidad de género. Durante los años noventa se implementaron programas que recogían las críticas con respecto a la necesidad de un enfoque más comercial para el desarrollo de las microempresas, lo que supuso prestar mayor atención a los estudios de factibilidad de mercado, la capacitación empresarial, el microcrédito y los niveles de participación de los clientes, así como a la realización de programas a nivel macro, sectorial y micro.

A veces, tal como se muestra en la literatura, la expansión de las actividades a pequeña escala y el incremento de los ingresos de las mujeres es posible, pero debe considerarse que, en muchos casos, las desigualdades de género continúan siendo serios obstáculos para las actividades empresariales femeninas, incluso si los resultados son exitosos desde el punto de vista económico.

El éxito económico de esos emprendimientos con frecuencia está vinculado a la posibilidad de identificar nichos específicos, lo cual requiere altos niveles de conocimiento especializado (*expertise*) e información. La capacidad de empresarias y empresarios para moverse en esos nichos puede también demandar un grado considerable de calificación para producir, establecer los contactos de mercado y ganar acceso a los recursos. Además, la incapacidad para escapar de las preocupaciones de la mera sobrevivencia (característica que suele atribuirse a los emprendedores que no manifiestan una vocación empresarial) está relacionada no solamente con la motivación o el “espíritu empresarial”, sino con la severidad de las restricciones que se encararan a todo nivel, las que se originan en la pobreza y se potencian debido a las desigualdades de género.

Desde el punto de vista del desarrollo productivo y empresarial, es evidente que no todas las microempresas (y ni siquiera las pequeñas), sean de propiedad femenina o masculina, están en igualdad de condiciones para desarrollarse, lo que es atribuible a distintos factores. Mientras un conjunto de ellas puede aspirar a convertirse en una base empresarial consolidada, otro deberá contentarse con asegurar puestos de trabajo y obtención de ingresos a quienes no pasan por el mercado laboral o no logran insertarse en él a través del empleo asalariado.

Por su parte, en términos de políticas contra la pobreza, el éxito de los programas para microempresarias está seriamente constreñido por las carencias en cuanto a condiciones de bienestar, sea referidas al cuidado y la atención de los niños, al trabajo doméstico o a la calidad de la vivienda, entre otros aspectos. Estas deficiencias incrementan el trabajo no remunerado de las mujeres; a su vez, las insuficiencias en materia de educación limitan el éxito de los programas de capacitación. En definitiva, quizás para muchas mujeres pobres, la solución puede radicar en el despliegue de esfuerzos por establecer una legislación que asegure mejores condiciones laborales.

C. Consideraciones generales sobre políticas de desarrollo productivo con enfoque de género

1. Requisitos de información

Para lograr el objetivo de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género es preciso que en las diferentes etapas de elaboración e implementación de programas y estrategias se consideren diagnósticos basados en información cuantitativa y cualitativa. Con respecto a la primera, se debe conocer y cuantificar el aporte económico de las mujeres, así como su grado de participación según sectores de actividad y tamaño de las empresas, detectar las desigualdades en el acceso a los recursos productivos –tierra, capital, crédito y oportunidades de capacitación– y definir el perfil sociodemográfico y cultural de empresarias y empresarios.

Desde el punto de vista cualitativo es necesario determinar diversas variables que inciden en la actividad de las mujeres emprendedoras y en la fijación de sus objetivos: el contexto cultural, institucional y legal, su participación en negocios tradicionales y en redes sociales. Esto supone, además, delimitar con precisión el criterio adecuado para establecer la propiedad de las empresas, diferenciando entre las “empresas de hombres” y las “empresas de mujeres”. Esta delimitación implica distinguir para las distintas formas de propiedad las modalidades de dirección (empresas familiares, sociedades, otras) y gestión empresarial.

La elaboración de las políticas requiere identificar avances, logros, brechas y déficit pendientes, tanto en términos de acceso a los factores de producción como de las necesidades de formación profesional y capacitación para la implementación de nuevas tecnologías.

2. Mejoramiento de la productividad

En las actividades de capacitación /aprendizaje se debería considerar que en la productividad de las mujeres incide adversamente una serie de factores que suelen mostrar diferencias con respecto a los que afectan a los hombres. En algunos segmentos, uno de estos factores se relaciona con las carencias en materia de capital humano, lo cual no solamente está determinado por los años de escolaridad, sino por el tipo de la formación adquirida.

Entre los aspectos que hay que tener en cuenta en las políticas y programas de capacitación está la necesidad de fortalecer las destrezas en materia de gestión y conocimiento comercial, para así contribuir a que el proyecto provea una visión a más largo plazo, mejorar en general la aptitud empresarial y fomentar la creatividad en aspectos organizacionales y administrativos, de modo que sea posible supervisar adecuadamente la mano de obra, los materiales y las máquinas, todo lo cual incide en el control de calidad tanto de los insumos como de los resultados.²⁰

Un objetivo muy importante entre los que se debe encarar es el mejoramiento del acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías de la información (OIT/SIDA, 1996).

3. Fortalecimiento de la asociatividad y la cooperación

La asociación y la puesta en práctica de estrategias de cooperación son las principales modalidades a las que puede recurrir la miPYME para superar los problemas de tamaño y aprovechar ventajas de especialización y de escala, tanto en el mercado interno como en el externo. Por ejemplo, el logro de una mejor inserción en los mercados externos de las PYME en general, y de las de propiedad de mujeres en particular, está vinculado a la posibilidad de participar en redes empresariales y de contar con apoyo proveniente de programas y políticas institucionales. Este tipo de espacios contribuye tanto a impulsar los procesos de innovación que mejoran las condiciones de competitividad como a establecer vínculos para acceder a otros mercados.

Las políticas y programas tendientes a fortalecer tales aspectos deben considerar, al establecer sus instrumentos, las dificultades específicas para participar en redes y articulaciones que enfrentan las mujeres, como resultado de los obstáculos de diferente orden ya expuestos. Intervenir en lo que respecta a los factores de género que limitan el comportamiento de las mujeres como empresarias es tan importante como hacerlo para crear condiciones económicas que propicien el desarrollo empresarial. El mayor aislamiento relativo de las mujeres y su menor dotación de capital social inciden negativamente en sus resultados económicos, lo que a su vez limita el alcance de los beneficios sociales que podrían obtener de su trabajo remunerado y del contacto con otras personas, beneficios que potencialmente redundarían en un aumento de su autoestima y su desarrollo personal.

4. Las condiciones del entorno

Espino y Dornel (1999) señalan que, en el caso de Uruguay, el papel de las instituciones ha sido fundamental para los emprendimientos innovadores, lo que corrobora la relevancia que se

²⁰ En el caso de México, Zabudovsky (1998) señala que en lo que respecta a los factores que benefician el crecimiento y el éxito de las empresas, las mujeres consideran esencial contar con más apoyo de los responsables gubernamentales (74%), tener acceso a los programas de entrenamientos en finanzas y mercadotecnia (68%), asistir a conferencias sobre tópicos empresariales (67%) y establecer redes de apoyo con otras asociaciones de mujeres (66%). Los retos más importantes para las empresarias son: el crecimiento, ampliación y apertura de nuevas sucursales e incremento de sus ventas (31%) y la preservación de la empresa para poder continuar en el mercado (28%).

asigna al entorno. Los mayores impedimentos según los resultados de las investigaciones disponibles, sobre todo en el segmento de las pequeñas empresas, se relacionan con el acceso a recursos complementarios y el contexto cultural,²¹ institucional y legal, que muchas veces no les permite utilizar su capital humano en la forma más productiva posible.

5. Promoción de la igualdad de oportunidades

Entre las políticas que ejercen un impacto en las condiciones del entorno y actúan como sustento de la productividad con un enfoque de género se incluyen las que buscan promover la igualdad de oportunidades y de trato. Son importantes para favorecer la actitud empresarial en la medida en que mejoran su acceso a los recursos productivos y su control sobre ellos. Del mismo modo, la promoción de políticas de apoyo a la infraestructura social de la familia, y particularmente al cuidado de los hijos, puede resultar importante para ciertos sectores sociales o estratos socioeconómicos.

6. Regulaciones

En relación con las reglamentaciones –registro de empresas y permisos de establecimiento, tributación, legislación social, laboral y en materia de empleo, derechos de propiedad, ejecución de contratos, código de inversiones, control de precios, obtención de divisas, acceso a licitaciones públicas y otras– la transparencia y la forma en que se aplican a las micro y pequeñas empresas, al igual que la estabilidad del entorno jurídico y reglamentario, son de decisiva importancia para facilitar el desempeño empresarial femenino (Capt, 1998).

La informalidad no debería constituir un obstáculo para beneficiarse de los programas de apoyo a la MIPYME, ya que en muchos casos esta aparece como una estrategia para el desarrollo empresarial; en otros, si no se presta ayuda para que sean más eficientes, nunca lograrán cumplir con los requisitos para salir de la informalidad.

7. Articulación de diversos actores

De acuerdo con la evidencia de experiencias internacionales, los programas más exitosos de fomento productivo con enfoque de género tienen una característica común: son iniciativas en las que con frecuencia colaboran varios sectores clave como las organizaciones de negocios de las mujeres, las organizaciones no gubernamentales y las dependencias de gobierno (Weeks y Seiler, 2001; Espino y Dornel, 1999). Uno de los requisitos para la elaboración de programas con un enfoque de género, es impartir formación a los funcionarios de entidades del sector público, bancos y otras instituciones (en su mayoría de sexo masculino) para que apoyen el desarrollo del potencial económico de las empresarias.

8. Financiamiento

Es necesario identificar y reforzar las instituciones apropiadas (gubernamentales, asociaciones de empresarios y de empresarias, cámaras de comercio, empresas comerciales y otras, incluso firmas comerciales) para que proporcionen a las empresarias servicios financieros y no financieros en función de sus ventajas comparativas. Para ser útiles y eficaces, dichas instituciones deberían estar descentralizadas (dado que, por lo general, las mujeres tienen una movilidad reducida), ocuparse de temas especializados (en vez de tratar de abarcar toda la gama de servicios posibles) y ser impulsadas por la demanda (Capt, 1998).

²¹ Desvalorización de las características femeninas expresada en la discriminación existente en el entorno (preferencias de clientes y colegas), (Espino y Dornel, 1999).

IV. Conclusiones

El análisis teórico y la revisión de evidencia empírica expuestos a lo largo de este documento tienen por propósito proporcionar un marco conceptual para examinar el desarrollo productivo y los instrumentos de política en América Latina y el Caribe, desde una perspectiva de género. Se trata así de establecer las bases para la elaboración de propuestas orientadas a mejorar el acceso de las mujeres a los recursos económicos y a corregir los sesgos de género que se identifiquen al analizar el desarrollo productivo y las políticas sobre la materia.

La incorporación de una perspectiva de género en la elaboración y evaluación de las políticas económicas y laborales, aunque todavía incipiente e insuficiente, parece concitar cada vez más consenso en cuanto a su importancia para alcanzar la igualdad de oportunidades y de resultados entre hombres y mujeres. El marco analítico presentado en este documento lleva a plantear que la equidad de género puede ser una de las condiciones necesarias para alcanzar los objetivos del desarrollo productivo de los países de la región. Esto significa que el desigual acceso de hombres y mujeres a los recursos productivos y a las oportunidades de capacitación, la concentración femenina en microempresas y los obstáculos que ellas enfrentan para acceder a las grandes industrias pueden explicar, al menos en parte, la dispersión intersectorial –en particular entre actividades formales e informales– e intrasectorial de los niveles de productividad. A su vez, sustenta el planteamiento de que considerar la perspectiva de género en las acciones orientadas a fortalecer las condiciones del entorno también puede contribuir al incremento de la productividad.

Las acciones orientadas a aumentar la contribución de las PYME al desarrollo de los países y a elevar la eficiencia productiva deben proponerse, entre otras metas, elevar la productividad de los factores trabajo y gerencial tanto de los hombres como de las mujeres que trabajan en el sector. Los individuos enfrentan restricciones diferentes para aumentar su productividad, y esas diferencias deben de ser tomadas en cuenta si se quiere tener éxito en el logro del objetivo.

Pese a la creciente participación femenina en la vida económica, entre las mujeres y el mercado, el ámbito empresarial y el ámbito de lo público existe una relación histórica que difiere de la que mantienen los hombres. La perspectiva de género en las políticas puede contribuir a superar la desigual distribución del poder económico y del control sobre las tecnologías entre hombres y mujeres.

Las políticas específicas para el fomento del desarrollo productivo que inciden en los niveles meso y microeconómicos tienen un papel que desempeñar en lo que respecta a las desigualdades de género cuyo origen se ubica en esos ámbitos, ya que deberían generar condiciones que propicien la igualdad de oportunidades y actuar en las esferas económica, social, cultural y política.

V. Recomendaciones

La diversidad y amplitud del sector de las micro, pequeñas y medianas empresas hace necesario destacar, en primer lugar, la necesidad de generar y difundir información estadística continua (censos y encuestas), que permita evaluar los impactos que sufren estas unidades y conocer su evolución, las oportunidades que se les ofrecen y los obstáculos que pueden enfrentar, dependiendo, en gran parte, del sector productivo al que pertenezcan. La heterogeneidad y extensión del sector de las mipyme determina que sus necesidades de apoyo sean complejas y, por lo tanto, que las políticas en su favor deban ser suficientemente flexibles como para adaptarse a esa diversidad; dicho de otra manera, las políticas universales tienen pocas posibilidades de éxito en este sector.

Con vista a objetivar el proceso de observación, es importante considerar como unidad primaria de análisis a la empresa y no a la empresaría, tratando de determinar previamente el estrato de empresas de interés desde el punto de vista del tamaño como de las características económicas y de funcionamiento (reproducción ampliada o de subsistencia, formales o informales). De la misma forma, si se considera el microempresariado, es preciso distinguir entre emprendimientos casi unipersonales y colectivos, empresas que fundamentalmente se basan en trabajo familiar, emprendimientos tradicionales y no tradicionales, entre otros.

Los diagnósticos y estudios sectoriales requieren incorporar el análisis de las disparidades entre los ordenamientos legales, las políticas aplicadas y la situación *de facto* que enfrentan las mujeres para sostener una trayectoria empresarial. El análisis de las brechas y de las diferencias en el desempeño de las mujeres y de los varones en el campo empresarial, si bien pueden dar lugar a elaborar un diagnóstico de las inequidades en términos de acceso y utilización de recursos, puede no ser suficiente para la elaboración de políticas de desarrollo y equidad.

Es necesario también distinguir las brechas subjetivas –es decir las que derivan de pautas de comportamiento, prácticas y normas informales e instituciones sociales, como la familia– de las que son el resultado de barreras objetivas –como la legislación– que pueden incidir sobre el acceso al crédito y a la propiedad o limitar el acceso de las mujeres a las actividades económicas.

La información recopilada debería dar cuenta de la naturaleza y magnitud de la participación de las mujeres como propietarias y gerentes, datos que normalmente no se consideran en las estadísticas tradicionales. Esto sería, incluso, de gran utilidad en lo que respecta al segmento que no está afectado por la pobreza y tiene el potencial para incidir en el desarrollo productivo pero tiene problemas de rentabilidad. Para este sector, pueden ser de suma importancia los esfuerzos por mejorar y aumentar los conocimientos acerca de los comportamientos y resultados empresariales desde una perspectiva de género.

Los diagnósticos que incluyen información de carácter cualitativo pueden facilitar el conocimiento de variables que entran en juego en la práctica de las mujeres empresarias y en la determinación de sus objetivos. La realización de estudios de carácter cualitativo y cuantitativo permitiría conocer más y mejor la realidad de las empresarias, que muchas veces es abordada como si se tratara de un colectivo homogéneo. De hecho, este tipo de estudios podría dar a conocer una serie de aspectos que en general no se consideran en la literatura convencional y pueden proveer una base importante para la elaboración de políticas, tales como las trabas enfrentadas, los puntos fuertes y las estrategias individuales, la distribución del tiempo, la estratificación de las empresarias, los nexos entre las diversas categorías de empresas dirigidas por mujeres y el resto del sector privado o las posibilidades encontradas para pasar de la categoría de microempresas a la de pequeñas empresas. En ese sentido, sería de gran interés contar con estudios sobre historias de vida y trayectorias empresariales para complementar la información y los análisis con técnicas cualitativas de investigación. Se necesita además que estos integren información con relación al tiempo de trabajo reproductivo, en la que se debe distinguir entre los distintos niveles socioeconómicos de las mujeres y destacar no solamente la cantidad de tiempo que dedican a las tareas domésticas y de cuidado sino dar el detalle de las actividades involucradas.

Dada la incipiente incorporación de la mujer al mundo empresarial, aún se carece de imágenes empresariales femeninas exitosas. Como se ha señalado, para las mujeres la actividad empresarial implica un cierto grado de transgresión de las pautas tradicionales de lo femenino; su contribución en este ámbito es aun poco conocida y difundida. Por lo tanto, es necesario reconocer modelos de empresarias exitosas que estimulen en otras la autovaloración y el sentido de emulación. También es preciso identificar canales o redes sociales de intercambio de información que están operando entre las pequeñas y medianas empresas y tomar en cuenta la calidad de información que transmiten y la cobertura que tienen, para evaluar propuestas para su potenciación y mejora. La transmisión de las buenas prácticas y los casos exitosos, así como la difusión de información acerca de las oportunidades de negocios y los servicios de apoyo disponibles, pueden constituir una contribución importante al desarrollo empresarial femenino.

Con este propósito, es importante realizar un catastro de las fuentes de información y asesoría de que disponen las empresas, junto con identificar los usuarios de tales servicios y los obstáculos que experimentan las empresarias para acceder a estos. Asimismo, es necesario analizar los programas existentes de apoyo a las PYME, los supuestos sobre los cuales se fundamentan y de qué manera frenan o posibilitan la participación de las mujeres.

Finalmente parece necesario sistematizar las experiencias que se han dado en la región y analizar de manera crítica los programas, los objetivos y los resultados obtenidos en términos del apoyo a la formación o consolidación de microempresas con frecuencia destinadas a mujeres, con el fin de extraer enseñanzas para el futuro. Más allá de la evaluación de los resultados de mercado, es preciso incluir en los análisis la validez de las hipótesis según las cuales existe una relación

beneficiosa o círculo virtuoso entre la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, el empoderamiento y la equidad de género.

Respecto a la elaboración de políticas se requieren evaluaciones *ex ante* y *ex post*, que pueden realizarse a través de encuestas, de manera a incorporar el enfoque de género desde el diseño de la política. En todos los casos, se trata de relevar información objetiva relativa al desempeño de las empresas y de obtener datos que reflejen adecuadamente el funcionamiento y la rentabilidad de cada empresa, incluyendo al volumen de sus ventas.

A partir de la información cuantitativa y cualitativa que se recopile podrían ajustarse o adecuarse las acciones orientadas a mejorar las perspectivas de las PYME con un enfoque de género, así como aquellos programas para el fortalecimiento de las mujeres empresarias que apuntan a superar las limitaciones específicas que ellas enfrentan o a resolver problemas vinculados a determinadas etapas del desarrollo de las empresas. En este sentido, tanto en el campo de la investigación como en el diseño de políticas, estas acciones no deberían necesariamente focalizarse en los sectores donde hay una mayor concentración femenina, sino también en aquellos donde su participación es menor, de manera a impulsar la entrada de las mujeres en todos los segmentos del desarrollo productivo.

Bibliografía

- Ahumada, Consuelo y Millán, Noelba (2002), "Las microempresas en Colombia durante la década de los noventa: un estudio con perspectiva de género", documento presentado en el seminario "Microempresa en América Latina. Un análisis de género", Santiago de Chile, 2 y 3 de mayo de 2002, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Agarwal (1994), "Gender and command over property: a critical gap in economic analysis and policy in South Asia", *World Development* 22(10).
- Baden, Sally (1997), "Economic Reform and Poverty: A Gender Analysis", report prepared for the Gender Equality Unit, Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA).
- Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (2003), "Se buscan empleos decentes. Los mercados de trabajo en América Latina", Washington.
- Barker, Kathryn (1998), "Gender and Lifelong Learning: Enhancing the Contributions of Women to Small-and Medium-sized Enterprises in Canada for the 21st Century", FuturEd - APEC HRD, marzo.
- Benería, Lourdes (1979), "Reproduction, production and the sexual division of labor", *Cambridge Journal of Economics*, 3.
- ___ (1995), "Toward A Greater Integration of Gender in Economics", *World Development*, November, 23(11).
- ___ (1999), "Globalization, Gender and the Davos Man" en *Feminist Economics* 5(3), IAFFE.
- Benería, Lourdes y Sen, Gita (1981), "Accumulation, Reproduction and Women's Role in Economic Development", *Boserup Revisited in Signs*, 7 (2).
- Bergmann, B. (1974), "Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex", *Eastern Economic Journal* 1.
- Buitelaar, Rudolf (2003), "Estrategias de desarrollo productivo en América Latina", ponencia presentada en la Reunión de especialistas sobre desarrollo productivo, empleo y equidad de género en América Latina, Montevideo, 11 y 12 de noviembre de 2003.

- Burgueño, Oscar; Pittaluga, Lucía (1994), "El enfoque Neo-Shumpeteriano de la tecnología", *Revista Quantum*, Vol. 1, No 3, Montevideo.
- Buxedas, M; San Román, G; E, Errea y Stolovich, L. (1995), *Las MYPEs en el Uruguay. Desempeño y perspectivas*. Montevideo, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR).
- Çagatay, Nilufer (1998), "Engendering Macroeconomics and Macroeconomic Policies", revised version of a background paper prepared for the *1999 World Survey on the Role of Women in Development*, United Nations Development Program.
- Çagatay, Nilufer; Elson, Diane y Grown, Caren (1995), Introduction en *World Development* special issue on Gender, Adjustment and Macroeconomics, noviembre, 23 (11).
- Capt, Josiana (1998), "Cuestiones de género en el desarrollo de las microempresas", Nota informativa, OIT CEPAL (2003), "Orientaciones generales para el documento del Documento XXX Periodo de Sesiones", Santiago de Chile, *Mimeo*.
- Coomes, O.T. (Ed), *World Development*, Vol. 23, Issue No. 11, Special Issue on Gender, Adjustment and Macroeconomics.
- Daeren, Lieve (2000), "Mujeres empresarias en América Latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. Desafíos para el futuro" presentado en el Primer Seminario Internacional de la Mujer Empresaria "SIME 2000" organizado por el Programa de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa "APYME" de la Facultad de Administración y Economía de la Universidad de Santiago de Chile, el 25 de agosto de 2000 en Santiago de Chile.
- _____ (2001), "Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe", Serie Mujer y Desarrollo N° 29, Santiago de Chile, Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ)-CEPAL.
- Darity, W. (1995), "The Formal Structure of A Gender-Segregated Low-Income Economy", *World Development*, 23 (11), noviembre.
- De María y Campos, Mauricio (2002), "Pequeñas y medianas empresas industriales y política tecnológica: el caso mexicano de las tres últimas décadas", Serie Desarrollo Productivo N° 123, Santiago de Chile, CEPAL.
- Duchéneaut, B. (1997), "Mujeres empresarias: Contexto y características específicas", resumen preparado por *Intercambio* del texto "Women Entrepreneurs: Context and Specific Features", en: *Women Entrepreneurs in SMEs*, www.intercambio.org.pe
- Dymski, Gary (1999), "Racial and Gender Disadvantage in the Credit Market: Social Injustice and Outcome Equality", forthcoming in the *Festschrift* volume honoring Professor Howard J. Sherman.
- _____ (2002), "Discrimination in the Credit and Housing Markets: Findings and challenges", forthcoming in the *Handbook on Discrimination*, edited by William Rodgers, Edward Elgar Publishing.
- Edholm, F, Harris, H. y Young, K. (1977), "Conceptualizing women", en *Critique of Anthropology*, 3.
- El Salvador. Ministerio de Economía (MINEC)/Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) (2000), "Política nacional para la micro y pequeña empresa".
- Elson, Diane (1994), "Micro, Meso, Macro: Gender and Economic Analysis in the Context of Policy Reform", en I. Bakker, *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*, London, Zed Press.
- _____ (1995), "Gender Awareness in Modeling Structural Adjustment," en *World Development*, 23 (11), noviembre.
- _____ (1996), "Gender-Neutral, Gender-Blind, Gender-Sensitive Budgets?: Changing the Conceptual Framework to Include Women's Empowerment and the Economy of Care," paper prepared for the Fifth Meeting of Commonwealth Ministers Responsible for Women's Affairs, Port of Spain, Trinidad, 25-28 November 1996.
- Elson, Diane y Çagatay, Nilufer (1999), "Engendering Macroeconomic Policy and Budgets for Sustainable Development", New York, United Nations Headquarters.
- _____ (2000), "The social content of macroeconomic policies" en *World Development* 28 (7) Julio.
- Elson, D. y Pearson, R. (1981), "Nimble fingers make cheap workers': an analysis of women's employment in Third World export manufacturing", *Feminist Review*, N° 7, Elsevier, julio.
- England, Paula (1993), "The Separative Self: Androcentric Bias in Neoclassical Assumptions", en M. Ferber y J. Nelson (eds.), *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*, Chicago, University of Chicago Press.
- Espino, Alma y Dornel, Susana (1999), "Género, PYMES e innovación tecnológica en Uruguay. Informe Final", Serie Investigaciones N° 133, Montevideo, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR).

- Ferber, M. y Birnbaum, B. (1977), "The 'New Home Economics': Retrospects and Prospects," *Journal of Consumer Research*, Vol. 4.
- Ferber, Marianne y Nelson, Julie (1993), *Beyond Economic Man: Feminist Theory and Economics*, Chicago, University of Chicago Press.
- Folbre, Nancy (1982), "Exploitation Comes Home: A Critique of the Marxian Theory of Family Labor", *Cambridge Journal of Economics* 6 (4).
- _____ (1986), "Hearts and Spades: Paradigms of Household Economics", *World Development* 14 (2).
- _____ (1994), *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*, London, Rutledge.
- Gálvez P, Thelma (2001), "Aspectos económicos de la equidad de género", Serie Mujer y Desarrollo N° 35, Unidad Mujer y Desarrollo, Santiago de Chile, CEPAL.
- García, Gilberto y Paredes, Víctor (2001), "Programa de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas en México, 1995-2000", Serie Desarrollo Productivo N° 115, Santiago de Chile, CEPAL.
- Guzmán, Virginia, (2003), "Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible", Serie Mujer y Desarrollo N° 48, Santiago de Chile, CEPAL.
- Hartmann, Heidi (1979), "The unhappy marriage of marxism and feminism: towards a more progressive union", en *Capital and Class*, N° 8, Copyright 1981 by Lidia Sargent.
- Instituto Apoyo y The National Foundation for Women Business Owners (NFWBO) (2000), "Las mujeres empresarias en Argentina: una fuente de crecimiento económico" Estudio co-financiado por IBM y CIPE.
- Jalbert, S. E. (2000), "Women Entrepreneurs in the Global Economy", paper prepared for the Center for International Private Enterprise conference, *Women: The Emerging Economic Force*. Washington, DC.
- Kantor, Paula (2000), "Promoting Women's entrepreneurship development based on good practice program: some experiences from the north to the south", Series on Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprises (WEDGE).
- Katz, Jorge (2000), "Cambios en la estructura y comportamiento del aparato productivo latinoamericano en los años noventa: ¿después del Consenso de Washington, qué?" Serie Desarrollo Productivo N° 65, Santiago de Chile, CEPAL.
- Katz, Jorge y Stumpo, Giovanni (2001), "Regímenes competitivos sectoriales, productividad y competitividad internacional", Serie Desarrollo Productivo N° 103, Santiago de Chile, CEPAL.
- Mass, Ana María; Sáez, María Angélica; García, Silvia y Cukierman, Laura (1999), "Rompiendo el techo de cristal: Las mujeres en el management en Argentina", Oficina Internacional del Trabajo (OIT).
- Mauro, Amalia (2002), "Ecuador: la microempresa desde una perspectiva de género", documento presentado en el Seminario "Microempresa en América Latina. Un análisis de género", Santiago de Chile, 2 y 3 de mayo de 2002, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- May, A. M. (2002), "The Feminist Challenge to Economics", *Challenge*, Vol. 45, No.6, Nov/Dec.
- Mayoux, Linda (1995), "From Vicious to Virtuous Circles?: Gender and Micro-Enterprise Development", Ginebra, United Nations Research Institute for Social Development/United Nations Development Program.
- Merchant, C. (1989), *The Death of Nature: Women, Ecology and Scientific Revolution*, San Francisco, Harper and Row.
- Mitter, Swasti (1995), "Who benefits? Measuring the differential impact of new technologies", disponible en http://web.idrc.ca/es/ev-29525-201-1-DO_TOPIC.html.
- Monsalves, Marcelo (2002), "Las PYME y los sistemas de apoyo a la innovación tecnológica en Chile", Serie Desarrollo Productivo N° 126, Santiago de Chile, CEPAL.
- Nelson, Julie (1993), "Gender and Economic ideologies", *Review of Social Economy* 51 (3).
- Nelton, S. (1997), "Leadership for the new age", *Nation's Business*, 85 (5).
- OIT-Swedish International Development Cooperation Agency (SIDA) (1996), "Mujeres empresarias: Contexto y desafíos", resumen preparado por *Intercambio* del texto "Gender Differences in Entrepreneurship" en *Studies on Women Entrepreneurs*, Cap. VI, www.intercambio.org.pe.
- Peres, Wilson y Stumpo, Giovanni (coord.) (2002), *Pequeñas y medianas empresas industriales en América Latina y el Caribe*, México, CEPAL/Siglo XXI.
- Picchio, A. (1992), *Social Reproduction: the Political Economy of the Labor Market*, Cambridge, Cambridge University Press.
- Pittaluga Lucía (1998), "La innovación tecnológica de las micro y pequeñas empresas en Uruguay", Serie Investigaciones N° 131, Montevideo, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR).
- Pollack, Molly (1998), "Incorporación de la perspectiva de género en proyectos productivos de la CEPAL" *Documento interno*, CEPAL.

- Rostagnol, Susana (1998), "Innovación tecnológica y mujeres empresarias de MYPES. Aproximación conceptual", Serie Investigaciones N° 132, Montevideo, Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo (CIEDUR).
- Sen, Amartya (1990), "Gender and Cooperative Conflict", en Irene Tinker (ed), *Persistent Inequalities*, New York, Oxford University Press.
- Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE) (1996), "A voz e a vez dos pequenos empresarios: a mulher empresaria", sondeo de Balcão, SEBRAE, Vol. 5, N° 4.
- Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) (1999), *La promoción a la micro, pequeña y mediana empresa en América Central Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua*.
- Trejos Solórzano, Juan Diego (2000), "La mujer microempresaria en Costa Rica: años 90", San José, Costa Rica, PROMICRO-OIT / INAMU / PRONAMYPE.
- _____ (2001), "La mujer microempresaria en Nicaragua: situación y características a finales de los años noventa", PROMICRO-OIT.
- Ulshoefer, Petra (1994), "Igualdad de oportunidades para las mujeres en los años 90: desafíos para la Legislación del Trabajo, la Seguridad Social y las Relaciones Laborales", Equipo Técnico Multidisciplinario, Santiago de Chile, OIT.
- Valenzuela, Ma. Elena y Venegas, Silvia (2002), "La micro y pequeña empresa en Chile en los 90: un análisis de género", documento presentado al Seminario "Microempresa en América Latina: un análisis de género", Santiago de Chile, 2 y 3 de mayo de 2002, Centro de Estudios de la Mujer (CEM).
- Walters, B. (1995), "Engendering Macroeconomics: A Reconsideration of Growth Theory", *World Development*, Vol. 23, Issue No. 11 (Special Issue Gender, Adjustment and Macroeconomics).
- Weeks, Julie R y Seiler, Danielle (2001), "Actividad empresarial de la mujer en América Latina. Una exploración del conocimiento actual", Serie de informes técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible, Washington, D.C., Working Paper No 9, Banco Interamericano de Desarrollo (BID).
- World Bank (1996), "Gender in the Special Program of Assistance for Africa (SPA): a compilation of the principal documents", Gender Team, Africa Region, septiembre.
- Zabludovsky, G (1998), "Las mujeres empresarias en México. Una fuerza económica emergente", México, The National Foundation for Women Business Owners /USA IBM.

Anexo

A. Reseñas bibliográficas sobre microempresas y pequeñas empresas manejadas por mujeres

1. Políticas económico-laborales con enfoque de género

Bravo, Loreto; Rico, María Nieves (comps.)

Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina. Serie Seminarios y conferencias, N° 20, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2001.

Sistematización de ponencias y debates del Seminario Regional "Hacia la institucionalización del enfoque de género en las políticas económico-laborales en América Latina", realizado en la Sede de la CEPAL en Santiago, Chile, los días 12 y 13 de junio de 2001, donde se presentaron los estudios económico-laborales con perspectiva de género elaborados en el marco del proyecto conjunto de la CEPAL y la Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ) en Argentina, Ecuador y El Salvador. Dichos estudios se caracterizan por abordajes teóricos y metodológicos que dejan en claro el aporte representado por el enfoque de género, no sólo para dar cuenta de la situación de las mujeres, sino para conocer más a fondo la realidad de la sociedad en su conjunto y elaborar políticas públicas consecuentes. Por otra parte, en los análisis se destaca la pluralidad de acciones, identidades y lógicas que entran actualmente en juego en las relaciones laborales.

Recomendaciones

- Continuar profundizando las investigaciones tendientes a explicar las distintas situaciones y dinámicas que determinan en forma diferencial el empleo de las mujeres y, asimismo, las causas de la discriminación y la desigualdad que las afectan.
- Experimentar con nuevas relaciones analíticas, como la mediación entre los ámbitos familiar y laboral y entre el trabajo doméstico y el trabajo remunerado, así como con las percepciones de las trabajadoras y los empleadores, por medio de estudios de corte cualitativo y mediante la utilización de otras disciplinas, como la psicología y la etnografía.
- Contar con información desagregada por sexo en todos los sectores del empleo, por cuanto las tasas generales ocultan los rezagos y sesgos de la situación laboral de las mujeres. Se insiste en la urgencia de desarrollar indicadores de género que permitan dar cuenta de las desigualdades, evaluar los avances y, fundamentalmente, diseñar políticas más equitativas.
- Introducir la estrategia de las acciones afirmativas para garantizar igualdad en las condiciones laborales y terminar con la exclusión. El hecho de que los ministerios de trabajo tengan hoy un campo de acción restringido, sobre todo en lo concerniente a generar empleo y promover igualdad en el acceso, si bien es una limitación importante, confirma la necesidad de llevar adelante procesos intersectoriales e interinstitucionales como los impulsados por el proyecto "CEPAL-GTZ "Institucionalización del enfoque de género en la CEPAL y Ministerios Sectoriales". Sólo la acción concertada de distintos actores sociales, políticos y económicos permitirá elaborar programas y políticas de equidad de género en el empleo de carácter integral y sostenible.
- Para que los procesos de institucionalización del enfoque de género en el ámbito económico-laboral sean sostenibles en el tiempo, es imperioso acompañar la voluntad política con la búsqueda tanto de procedimientos eficaces para concretar acciones debidamente financiadas de impacto múltiple, como de sistemas transparentes de gestión de políticas públicas, todo lo cual debe potenciar a su vez el carácter territorial de los esfuerzos de transversalidad. Esta tarea forma parte de una lucha más amplia: construir sociedades más justas para todos.

Daeren, Lieve

Enfoque de género en la política económico-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe. Serie Mujer y desarrollo, N° 29, Santiago de Chile, Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ)/Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2001.

Sobre la base de una encuesta enviada a todos los organismos nacionales encargados del adelanto de las mujeres en América Latina y el Caribe, el estudio que busca analizar en qué medida y de qué manera estos mecanismos, así como los ministerios competentes, abordaron la cuestión de la equidad de género en las políticas económicas y laborales durante la década de 1990. También se recogió y sistematizó información de fuentes secundarias, como planes nacionales para la igualdad, revistas, informes, investigaciones y estudios. La recolección de información permite constatar que especialmente en los ámbitos del empleo y el desarrollo agrícola, los Estados han formulado objetivos específicos, han creado unidades de género en los ministerios pertinentes y han establecido mecanismos de cooperación interinstitucional, todo ello con el fin de promover políticas que redunden en una mayor igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres.

Aunque se ha avanzado en el objetivo de incorporar la perspectiva de género en el discurso de numerosos Estados, el proceso de institucionalización de este enfoque en los programas económicos y laborales es todavía incipiente, fragmentario y marginal. A la luz de la información disponible, da la impresión de que la mayoría de los ministerios de trabajo de la región, y sobre todo los de comercio, hacienda y desarrollo, siguen concibiendo y ejecutando sus programas generales como si fueran neutros desde el punto de vista del género. Con todo, algunos ministerios y organismos nacionales han procurado en forma creciente poner en práctica programas y proyectos que conduzcan hacia una mayor autonomía económica y una mejor inserción laboral de las mujeres.

Finalmente, en el diagnóstico se advierte con claridad la escasa atención que se ha prestado a la equidad de género en la formulación y ejecución de las políticas macroeconómicas, comerciales y financieras. La información disponible deja ver la falta de conciencia sobre el hecho de que *todas* las políticas –también las relacionadas con la economía y el comercio internacional, la reconversión productiva, o el sistema financiero y fiscal– tienen impacto en el sistema de género.

Recomendaciones

- Es necesario vincular de manera integral las políticas macroeconómicas con las sociales, tomando además en cuenta que mujeres y hombres no se hallan en igual situación, ni tienen iguales oportunidades y opciones. También es imprescindible adoptar políticas e intervenciones focalizadas y afirmativas para asegurar mayor equidad.
- La adopción y la institucionalización nacional de tales objetivos exigen un profundo proceso democrático de diálogo y negociación. En este sentido, es importante reconocer que las posibilidades del Estado de lograr una sociedad más justa y equitativa para distintos grupos de hombres y mujeres, no dependen sólo del accionar estatal, sino también de los compromisos e iniciativas de todos los actores sociales. En un contexto de retracción del Estado, es imprescindible considerar el papel de las organizaciones sindicales, empresariales, académicas, ambientales, indígenas, de mujeres y otras formas de participación ciudadana en el proceso de decidir sobre la dirección y las modalidades del desarrollo económico y laboral de los países.

Pollack, Molly

Incorporación de la perspectiva de género en proyectos productivos de la CEPAL. Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), inédito, 1998.

Experiencia piloto de incorporación de la dimensión de género en proyectos de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial de la CEPAL, en respuesta a acuerdos y resoluciones derivados de conferencias internacionales y a decisiones del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

El estudio concluye que el incorporar la perspectiva de género no significa hacer proyectos para mujeres, sino trabajar con vistas a establecer relaciones de equidad y solidaridad entre hombres y mujeres, fin para el cual es decisiva la equidad en el mercado de trabajo. Para lograr esto último, es indispensable reducir la brecha de los ingresos, que obedece en parte a diferencias de productividad y, también, a discriminación de género. Asimismo, a fin de elevar la productividad de las mujeres, es necesario actuar sobre los factores que intervienen en ello, que son, entre otros, el capital humano, el acceso a recursos complementarios y la existencia de un contexto cultural, institucional y legal favorable. Los proyectos de desarrollo y las políticas y programas concebidos para tal efecto pueden sin duda contribuir al logro de esas metas, siempre que cumplan varias condiciones, a saber, que conduzcan a mayores inversiones en educación, capacitación vocacional y salud para las mujeres; que aumenten su acceso a información, crédito y otros recursos complementarios, y, por último, que reduzcan las barreras culturales, legales e institucionales que obstaculizan la inversión de su capital humano o la percepción de los beneficios derivados de éste.

Para incorporar la perspectiva de género en los proyectos productivos, es necesario estimar, antes de llevarlos a ejecución, el impacto económico y social diferente que tendrán sobre hombres y mujeres, a fin de distribuir en forma equitativa los recursos, oportunidades y beneficios asociados a los programas. Para ello es imprescindible que la información que se reúna, así como su análisis, estén diferenciados por sexo.

Recomendaciones

- Incorporar la dimensión de género en todas las etapas del proyecto, desde su concepción misma hasta la evaluación de impacto, a fin de evitar el error frecuente, que precisamente conspira contra esa finalidad, de formular un proyecto pasando por alto las diferencias entre mujeres y hombres, para después tratar de modificarlo con el fin de beneficiar a aquellas.
- Para que la incorporación sea efectivamente tal, se sugiere que el proceso se lleve a cabo en forma gradual y participativa.

Sociedad Alemana de Cooperación Técnica (GTZ)

La promoción de la micro, pequeña y mediana empresa en América Central. Salvador, Guatemala, Honduras, Nicaragua, 1999.

Estudios nacionales orientados a identificar las tendencias más importantes en lo que atañe a fomento de microempresas y PYME, mediante un análisis de las convergencias, divergencias y especificidades que presentan los procesos institucionales en curso en estos cuatro países. Sin embargo, la información presenta serias limitaciones. El sector de las microempresas y PYME se define por lo general en función del empleo y los activos, pero la aplicación de estos indicadores no arroja una sola segmentación unívoca sino segmentaciones múltiples y, por lo tanto, distintas definiciones del sector. Estas diferencias se advierten no sólo entre los países, sino también entre instituciones de un mismo país.

Las microempresas y PYME constituyen en los cuatro países la inmensa mayoría de los establecimientos, con una proporción de 95,9% en El Salvador; 82,9% en Guatemala; 96,6% en Honduras, y 96,7% en Nicaragua. De manera análoga, el sector emplea entre 77% (El Salvador) y 86% (Nicaragua) de la población económicamente activa (PEA) urbana ocupada en la industria, el comercio y los servicios, y aporta entre 20% y 33% del PIB nacional, con 18% en Honduras; 24,4% en El Salvador; 31% en Guatemala, y 33% en Nicaragua. La microempresa ocupa un lugar preponderante, en cuanto a número y empleo, dentro del universo de las microempresas y PYME: representa 96% de los establecimientos del sector en El Salvador; 83% en Guatemala, y 97% en Honduras y Nicaragua; asimismo, el sector aporta, respectivamente, 72%, 35%, 81% y 77% del empleo total.

Las políticas o las propuestas de políticas de fomento de las microempresas y PYME se sitúan en el marco, más amplio, de los programas de ajuste estructural que han prevalecido en la región en la última década. Sabido es que la aplicación de estos programas ha redundado en la eliminación de muchas de las medidas de apoyo al sector vigentes en las décadas anteriores. Sin

embargo, a ello se ha agregado ahora otro aspecto, pues se está perfilando un cambio en la modalidad de gestión gubernamental, que tiende a limitar el papel del Estado en el campo de las políticas de apoyo al sector y a trasladar, mediante una readecuación institucional, el peso de las acciones de fomento hacia instancias autónomas y mecanismos de mercado. Este cambio, que por ser incipiente no resulta fácil de calificar aún como proceso de desconcentración del Estado o como proceso de privatización, va acompañado de una marcada tendencia a considerar que forman parte del sector sólo aquellas empresas con potencial de desarrollo competitivo, quedando sin precisar la suerte de la microempresa de subsistencia.

Recomendaciones

Además de establecer una serie de recomendaciones para los organismos de cooperación internacional con vistas a aportar asistencia técnica especializada a los Estados para apoyar las reformas y facilitar el intercambio de información entre los países con respecto a los avances alcanzados en materia de desarrollo productivo, el estudio se sugieren varias líneas de acción entre las cuales se destacan las siguientes:

- Elaborar, difundir y utilizar, con fines prácticos y no teóricos, una definición unívoca de microempresas y PYME, que facilite el intercambio de información comparable en los ámbitos nacional y regional entre los organismos encargados del fomento del sector.
- Crear bases de datos estadísticos fiables y mecanismos de actualización periódica, anuales o semestrales, que arrojen información cuantitativa suficientemente desagregada para dar seguimiento a la evolución de cada segmento del sector. Impulsar la difusión periódica de dicha información hacia los niveles macroeconómico y mesoeconómico.
- Realizar estudios sectoriales y subsectoriales y estudios de mercado para facilitar la selección de sectores con potencial de desarrollo productivo.
- Proseguir y ampliar los esfuerzos existentes, o impulsarlos allí donde no existan, orientados a las organizaciones gremiales, tendientes a fines como consolidación institucional, mejoramiento de la capacidad de representación, comunicación, formación de recursos humanos y oferta de servicios técnicos. En lo concerniente a las organizaciones privadas para el desarrollo (OPD) y las ONG, los esfuerzos deben encaminarse hacia objetivos como profesionalización, modernización, adecuación al entorno y especialización. Por último, en lo referente a bancos y financieras, los objetivos han de ser, entre otros, modernización de la tecnología financiera y difusión de conocimientos técnicos.

2. Diagnóstico de la situación de las mujeres empresarias en América Latina

Ahumada, Consuelo; Millán, Noelia

Las microempresas en Colombia durante la década de los noventa: un estudio con perspectiva de género. Documento preparado para el seminario “Microempresa en América Latina. Un análisis de género”, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), mayo 2002.

El estudio establece un diagnóstico de la situación de las microempresas en Colombia a partir de las encuestas de hogares del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) de Colombia. Se incluyen multivariados para estimar diferencias significativas entre poblaciones de hombres y mujeres y la revisión de estudios de competitividad de la División de Desarrollo Productivo y Empresarial de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Las autoras definen como microempresa aquella unidad económica que tiene hasta 10 trabajadores, entre ellos el/la microempresario/a.

A comienzos de la década de 1990, Colombia era ya un país de pequeños negocios: 85,4% de las empresas de la industria, el comercio y los servicios eran microempresas, y éstas empleaban a 26% de la fuerza de trabajo. No obstante, experimentaron un aumento notable a lo largo de la década, y en 2000 constituían 95% de las empresas del país, empleaban a 65% de la fuerza de

trabajo total, y generaban cerca de 18% del producto interno bruto (PIB) urbano. Las microempresas son el sector de confluencia de los trabajadores despedidos del sector formal como consecuencia de la quiebra del sector productivo, de los campesinos desplazados por la guerrilla, y de las mujeres y niños que se ven obligados a trabajar como estrategia de supervivencia.

En 1998, de 850 empresas estudiadas, 47% eran de propiedad de mujeres. Éstas representaban, además, 45% de los trabajadores de tales empresas. En 1992, según datos de las encuestas de hogares, 42,3% de los trabajadores de microempresas eran mujeres, cifra que llegó a 45% en 2000. Las actividades de las mujeres se concentran en servicios, comercio e industria, lo que confirma su tendencia a desempeñar actividades económicas relacionadas con las destrezas que adquieren en el cumplimiento de su obligación, cultural e históricamente determinada, de garantizar el cuidado y el bienestar del hogar. En 2000, el 44% de los ocupados en el sector informal eran mujeres, 41% de las cuales estaban en el sector de servicios, 29% en el comercio y 19% en la industria. Además, la mayoría de las microempresas unipersonales (62% en 2000) pertenecen a mujeres; éstas son predominantemente trabajadoras por cuenta propia, y los hombres, predominantemente obreros o empleados; las microempresarias ganan menos que los hombres, sea por discriminación o por menor rentabilidad de sus microempresas.

Para ir en ayuda de la microempresa, el Estado ha puesto en práctica diversos programas de capacitación y asistencia en la gestión para la comercialización y la organización gremial, y ha concedido asimismo créditos blandos. Estos programas no toman en cuenta los intereses diferentes de hombres y mujeres vinculados al sector, vale decir que se pasa por alto el hecho de que el ajuste económico, los incentivos, los precios y los mercados se presentan en forma diferente para unos y otras, y el diseño de planes y leyes tiende a no considerar las relaciones de género como factor distintivo y explicativo.

Daeren, Lieve

Mujeres empresarias en América Latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. Desafíos para el futuro. Documento presentado en el Primer Seminario Internacional de la Mujer Empresaria “SIME 2000”, organizado por el Programa de Apoyo a la Pequeña y Mediana Empresa (APYME), Facultad de Administración y Economía, Universidad de Santiago de Chile (25 de agosto de 2000), Santiago de Chile, 2000.

La autora establece un diagnóstico acerca de las características de la inserción de las mujeres en el trabajo remunerado y formula recomendaciones tendientes a mejorar su posición en el mundo laboral y empresarial.

En la década de 1990 se acentuó una tendencia ya observada en la de 1980: los mayores aumentos de la participación laboral femenina se produjeron en los grupos etarios de 25 a 34 años y de 35 a 44. Es decir, las trabajadoras y empresarias son en número cada vez mayor mujeres en edad reproductiva, con niños (pequeños) a su cargo y las responsabilidades de atención y cuidado que ello significa, sobre todo para aquellas que se ven obligadas a combinar dos jornadas: la del trabajo remunerado y la del trabajo no remunerado en la casa y la familia. Se constata que los ingresos derivados del trabajo femenino han dejado de ser “secundarios” y mero “complemento” del presupuesto familiar.

Cuando las mujeres consiguen o se crean un empleo, éste presenta marcadas diferencias con el masculino, diferencias que se expresan en la distribución desigual de hombres y mujeres ocupados en los distintos sectores y ramas –entre 60% y 80% de las mujeres están ocupadas en los servicios; entre 15% y 25% en la industria, y un porcentaje todavía menor en la agricultura y el sector primario–; en lo referente a categorías ocupacionales –las mujeres se ocupan en una alta proporción como trabajadoras familiares no remuneradas y como asalariadas, mientras que los hombres tienen mayor participación en las categorías de empleadores y trabajadores por cuenta propia–; en lo referente a grupos profesionales o oficios –en el ámbito regional, las mujeres ocupan sólo 20% o 30% de los niveles medios de gerencia, cifra que se reduce a apenas 2% o 5% cuando se

trata de posiciones de alta gerencia–, y en general en cuanto a la calidad del empleo y las condiciones de su inserción laboral: las mujeres están sobrerrepresentadas en el sector informal y sufren una discriminación salarial directa, a lo que se suman la segmentación ocupacional por sexo y la menor valoración de los trabajos femeninos típicos.

En su gran mayoría (70%), las mujeres empresarias son dueñas o socias de microempresas y, aunque en menor proporción, de pequeñas y medianas empresas (PYME). El acceso a las PYME es todavía, en forma preponderante, resultado de una herencia familiar, aunque hay una tendencia cada vez mayor a crear empresas propias, muchas veces después de haber trabajado como ejecutivas. Entre las dificultades que experimentan sobresalen la falta de experiencia empresarial y de comercialización; su insuficiente formación empresarial específica (administración/marketing); su escasa información actualizada sobre asuntos económicos y financieros; las barreras en el acceso a fuentes financieras y a redes de comercialización; la falta de confianza en sí mismas, y los obstáculos con que se topan a causa de prejuicios sociales vinculados al hecho de ser mujeres.

Conforme a diversos estudios, uno de los principales obstáculos para el ingreso de las mujeres en el mercado laboral, su permanencia en él y las posibilidades de desarrollar una trayectoria laboral con capacitación, ascensos, proyecciones laborales y retribuciones adecuadas, sigue siendo su responsabilidad –impuesta socialmente como responsabilidad “natural” e “individual”– en el cuidado de los niños y otras personas necesitadas de atención y cuidado, como enfermos y ancianos.

Muchas mujeres tratan de compensar la “desventaja” de ser tales con un mayor rendimiento en los estudios y una tendencia al perfeccionismo en el plano profesional, situación que las empresas en que trabajan aprovechan pero normalmente no retribuyen con salarios condignos o ascensos. Otras han creado sus propias empresas para ser “sus propias jefas” y escapar así de un sistema y unas relaciones de trabajo que limitan sus posibilidades de desarrollo. No obstante, es sabido que aun en tales circunstancias chocan con los mecanismos de exclusión y discriminación que operan en el nivel macroeconómico, y que restringen, por ejemplo, su acceso a recursos financieros, redes de información y comercialización, tecnología avanzada y segmentos de punta del mercado, tolo lo cual pone a sus empresas en una situación más vulnerable.

Recomendaciones

- *Revalorar social y económicamente el trabajo reproductivo.* Es preciso estimular el compromiso de los diferentes actores sociales y económicos con el cuidado infantil y el trabajo reproductivo, para que sean una responsabilidad social y compartida, en lugar de una obligación culturalmente impuesta a las mujeres, y que los diferentes actores sociales –familia, Estado, empresas– compartan los costos asociados a ello.
- *Reconocer y hacer visibles a las mujeres como emprendedoras y actores económicos.* Es posible estimular la valoración y autovaloración de la capacidad de liderazgo y gestión pública y empresarial de las mujeres mediante diversas iniciativas, entre ellas la ejecución de programas de capacitación técnica y empresarial; el intercambio de información y experiencias, y el establecimiento de redes comerciales y alianzas estratégicas, difundiendo al mismo tiempo una imagen no estereotipada de las mujeres en medios de comunicación y campañas publicitarias.
- *Desarrollar instituciones y sistemas económicos eficientes y equitativos.* Es preciso sensibilizar a las instituciones financieras y comerciales para que validen la autonomía económica y la capacidad empresarial de las mujeres, que hasta ahora ven obstaculizado su acceso a créditos, recursos técnicos y puestos ejecutivos de alto rango, sea por prejuicios o por la existencia de estructuras androcéntricas que castigan económicamente el hecho de ser mujer y madre.

Gálvez, Thelma

Aspectos económicos de la equidad de género. Serie Mujer y desarrollo, N° 35, Santiago de Chile, Unidad Mujer y Desarrollo, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2001.

El propósito del estudio es demostrar la relevancia de conocer y considerar las inequidades que se producen entre mujeres y hombres, si se pretende lograr una sociedad latinoamericana con mayor equidad. También se intenta señalar en los temas del área económica los aspectos novedosos que merecerían la atención de quienes proponen, definen y monitorean políticas públicas en pos de la desaparición de las inequidades de género. A partir del cálculo de distintos indicadores sobre la base de la información del Panorama social de América Latina publicado por la CEPAL y de nuevas tabulaciones de las encuestas de hogares, se analizan el ingreso global, el trabajo global, la participación en el mercado de trabajo, el desempleo, la segregación sexual por ocupaciones, la heterogeneidad productiva de los empleos, las desigualdades salariales, la calidad de los empleos, el acceso a la propiedad y la administración de las empresas, la distribución del ingreso entre los hogares, y la educación.

En todos los países de América Latina, el ingreso global de las mujeres es inferior al de los hombres, a causa de una inserción laboral más precaria: menor tasa de actividad, mayores tasas de desempleo, menor ingreso por hora trabajada. Aunque en la década de 1990 la dinámica del mercado de trabajo favoreció la incorporación de mujeres, los ingresos del trabajo remunerado femenino siguieron siendo inferiores a los de los hombres y se vieron afectados, además, por la globalización, con lo cual aumentaron las diferencias salariales entre distintos grupos de mujeres. El mercado incorpora a las de mayor nivel educativo, pero tiende sistemáticamente a situar a las mujeres en su conjunto en los sectores de baja productividad. Con todo, se hicieron presentes también algunas tendencias favorables que convendría investigar más a fondo, como la disminución del grado de segregación sexual en el trabajo remunerado. La educación, el gran logro de las mujeres en la década de 1990, no fue un elemento de ruptura de la segregación sexual del trabajo, ni modificó significativamente los prejuicios y la cultura que todavía les impiden obtener puestos de trabajo acordes con su mayor preparación formal. Y lo que es más grave aún, estos mismos obstáculos siguen afectando a las generaciones más jóvenes y de nivel educativo más alto.

Las mujeres se encuentran también en peores condiciones que los hombres en lo que atañe a propiedad de capital y actividad empresarial. No sólo la envergadura y el tipo de los negocios que emprenden son inferiores, sino que también están ausentes de las posiciones de poder a que da acceso tal actividad.

La distribución de los ingresos se asienta sobre un contrato culturalmente impuesto que otorga una alta valoración a la maternidad y considera natural el trabajo doméstico no remunerado de las mujeres, frente a la noción aún prevaleciente del hombre como proveedor, noción que es puesta cada vez más en entredicho por la realidad social. Los ingresos globales por sexo sintetizan la forma específica en que las mujeres acceden al mercado laboral, la propiedad y las transferencias. Aunque la diferencia tiende a disminuir, las mujeres de la región siguen percibiendo ingresos inferiores a los de los hombres, mientras que su aporte a la reproducción permanece en la oscuridad estadística.

Para juzgar el grado de equidad existente, conviene medir las horas dedicadas al trabajo doméstico no remunerado, obligación que sigue estando ampliamente asociada a mujeres y niñas y que, sumada al aumento del trabajo remunerado femenino, da cuenta de las condiciones de injusticia en que se integran las mujeres al mercado laboral. Otro aporte significativo del análisis desagregado es que no sólo pone de manifiesto las diferencias existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral, sino también las diferencias entre grupos de mujeres a causa de las desventajas adicionales que afectan a las más pobres, las indígenas y las jóvenes. Además, las mujeres están sobrerrepresentadas en empresas de baja productividad y subrepresentadas en las de productividad media y alta, y los ingresos que perciben en estos sectores corresponden a 50% de los ingresos masculinos.

En síntesis, las mujeres se hallan en desventaja en lo que respecta a empleo, segregación ocupacional, desempleo, ingresos, propiedad y dirección.

Recomendaciones

- Para definir las políticas públicas hay que tomar en cuenta el aumento de la participación laboral femenina.
- Conviene someter cada variable a la estimación más precisa posible, a fin de concebir y aplicar políticas que otorguen mejores condiciones a las mujeres en lo relativo a ingresos individuales, empleo y remuneraciones, y les permitan mayor acceso a la tierra y el crédito. Del mismo modo, deben aplicarse, entre otras, políticas públicas de apoyo a la familia.
- Se necesita enfrentar numerosas preguntas, las que conviene responder para una definición más precisa de las políticas. Por ejemplo, ¿hasta qué punto este aumento expresa, en los distintos países, una necesidad de la economía; un cambio de actitud consciente de las mujeres para generar ingresos y utilizar en su provecho y el de sus familias el mayor nivel educacional alcanzado en la década de 1990; un deseo más frecuente e intenso de trabajar en las más jóvenes; un descenso de las barreras al trabajo remunerado; un cambio social que facilita el trabajo de las mujeres, o la instauración de arreglos institucionales y legales que favorecen su trabajo remunerado?. ¿O, por el contrario, estos cambios son sólo fruto de imperiosas necesidades económicas, de un mayor desempleo masculino, de menores oportunidades en los sectores de producción masculinizados, o no son facilitados por ninguna política pública que fomente el trabajo femenino, adecue la legislación y provea infraestructura de cuidado infantil?. ¿Cuál es la calidad de los nuevos empleos a que se incorporaron las mujeres en la década de 1990?. ¿Qué se sabe sobre el aumento de modalidades de trabajo diferentes al trabajo asalariado con protección legal laboral y previsional, como el trabajo a domicilio, el ocasional, el de temporada o el contratado por instituciones privadas, el trabajo a tiempo parcial, el subcontratado por empresas que no proveen beneficios sociales ni seguridad en el empleo y trabajan para otras?. ¿Cómo afectan estas situaciones de modo diferencial a sectores de bajos ingresos y a los sectores restantes?.

Instituto APOYO y Fundación Nacional de Mujeres Propietarias de Empresas (NFWBO)

Las mujeres empresarias en Argentina: una fuente de crecimiento económico. Estudio cofinanciado por la empresa International Business Machines (IBM) y el Centro Interamericano de Promoción de Exportación (CIPE), 2000.

Con el objetivo de obtener un mayor conocimiento sobre las empresarias y los tipos de empresas que poseen en Argentina, el estudio se basa en 602 encuestas realizadas en abril y mayo de 2000 a 300 mujeres y 302 hombres del empresariado argentino. La mayoría de las encuestas (350) se aplicaron telefónicamente y el resto (252) de manera directa. La formación de las listas y la estratificación de la muestra se hicieron tomando en cuenta tres factores: a) tamaño de la empresa, definido según el número de empleados; de esa manera, se clasificó a las empresas en pequeñas (5 o menos empleados), medianas (6 a 25) y grandes (26 o más); b) región, una de las cuales fue la Capital Federal/Gran Buenos Aires, y la otra la constituida por tres de las principales ciudades del interior del país, Córdoba, Rosario y Mendoza; y c) sector de actividad: industria, comercio y servicios.

Según el estudio, las principales motivaciones de las empresarias son: “ganar más y crear un patrimonio” (41%); “realización, satisfacción personal y búsqueda de metas personales” (38%); “proporcionar un buen servicio y ser útil a los demás” (33%); “creación de fuentes de trabajo y apoyo para los empleados” (18%), y “búsqueda de independencia” (16%), lo que coincide con las motivaciones de los hombres. El orden de prioridad difiere según la edad: la principal motivación de las mujeres de hasta 40 años es la “realización, satisfacción personal y búsqueda de metas personales”, mientras que para las de más de 51 años es la de “ganar más y crear un patrimonio”.

Hombres y mujeres coinciden en que el mayor obstáculo que enfrentan como empresarios está representado por “las crisis económicas y aspectos económicos externos” (cerca de 50% en ambos grupos). Las respuestas que vinieron a continuación correspondieron, en ambos grupos, a

“falta de apoyo financiero”; “dificultades con gobierno y democracia”; “competencia deshonestas”, y “la inestabilidad política y social”. Un elevado porcentaje de mujeres (44%) y de hombres (35%) estiman que existen leyes o regulaciones gubernamentales que impiden el crecimiento de sus negocios. Las leyes tributarias fueron las más mencionadas (77% en el caso de las mujeres y 45% en el de los hombres).

Las mujeres registran una mayor tendencia a ser propietarias de empresas en las áreas de comercio minorista y servicios personales, pero una tendencia menor a ser propietarias en el área de servicios de negocios. La proporción de negocios dedicados a la producción de bienes es muy parecida en ambos sexos. Por otra parte, 90% de las mujeres y 75% de los hombres no realizan actividades de exportación o importación.

Las mujeres registran una participación importante en lo que a creación de nuevas empresas se refiere, ya que 49% de las empresas de propiedad de mujeres tienen menos de 5 años y 22% entre 6 y 10 años. En el caso de los hombres, 24% de las empresas tienen menos de 5 años y 29% entre 6 y 10. En cuanto a la antigüedad de las otras empresas de propiedad de mujeres, 10% tienen entre 16 y 20 años; 6% entre 21 y 25, y 7% entre 26 y 30 años.

Hay grandes diferencias entre mujeres y hombres con respecto a las fuentes de financiamiento más utilizadas, que en el caso de las mujeres fueron: fuentes privadas (30%), ganancias del negocio (27%), tarjeta de crédito (12%) y préstamo bancario empresarial/comercial (10%). En el caso de los hombres, las principales fueron: préstamo bancario empresarial/comercial (26%), fuentes privadas (21%) y ganancias del negocio (11%). Una alta proporción de las empresas (75% en el caso de las mujeres y 66% en el de los hombres) no goza de crédito bancario.

El 50% de las empresarias no utilizan sistemas de computación en su negocio, proporción que cae a 21% entre los hombres. Otra diferencia importante se refiere al uso de Internet: 43% de las mujeres no la han utilizado nunca en su empresa, cifra que baja a 24% entre los hombres. El 23% de los negocios de mujeres y 21% de los de hombres tienen página en Internet.

En cuanto a las características personales, las empresarias entrevistadas tienden a ser más jóvenes que los hombres, y una menor proporción de ellas están casadas. La mayoría de las empresarias son madres (74%). No hay diferencias significativas entre ambos sexos en lo que respecta al nivel máximo de educación.

Si bien 78% de las mujeres y 82% de los hombres no pertenecen a asociaciones de negocios, la mayoría de los entrevistados de ambos sexos encontraron que las actividades que usualmente proponen tales asociaciones podían ser útiles o muy útiles para el éxito y el crecimiento de su empresa. Por ejemplo, 69% de las mujeres y 64% de los hombres dijeron que sería provechoso asistir a reuniones periódicas con otros empresarios de su comunidad para compartir ideas y experiencias. El 60% de las mujeres y 61% de los hombres estiman útil el poder asistir a seminarios o lecturas sobre asuntos de negocios, y 55% de las mujeres y 52% de los hombres estiman útil recibir sesiones de entrenamiento en finanzas, marketing u otros asuntos de negocios. Más mujeres que hombres (61% y 50%) manifestaron que sería útil un mayor respaldo de las oficinas gubernamentales. Además, 61% de las entrevistadas dijeron que sería útil para su negocio conocer y contactar a otras empresarias, lo cual refleja su deseo de fomentar el intercambio de experiencias y participar en redes y programas de entrenamiento y asistencia técnica, que son precisamente algunos de los productos que ofrecen las asociaciones de empresarias.

Mauro, Amalia

Ecuador: la microempresa desde una perspectiva de género. Documento preparado para el seminario “Microempresa en América Latina. Un análisis de género”, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), mayo 2002.

Se hace un diagnóstico a partir de dos encuestas periódicas de empleo, subempleo y desempleo en zonas urbanas, una correspondiente a 1990 y otra a 1999. Se revisan documentos y estudios sobre la materia. Según se define en el estudio, son integrantes de microempresas los

asalariados y los trabajadores familiares no remunerados que laboran en establecimientos de hasta 5 trabajadores, así como los patrones de esas empresas y los trabajadores por cuenta propia – microempresarios– con menos de 15 años de escolaridad formal.

El sector de la microempresa constituye una fracción heterogénea y dinámica de la economía ecuatoriana: ocupa a 50% de la PEA y tiene serias limitaciones financieras, técnicas, de producción y de mercado, lo que determina que la productividad y los ingresos sean bajos. En 1999, según se estima, 38,7% de los ocupados en el sector eran mujeres. Entre 1990 y 1999, la microempresa generó la mitad de los nuevos puestos de trabajo creados en las zonas urbanas, correspondiendo a las mujeres casi 45% de esos nuevos empleos. Las empleadoras representan 5% del total de la ocupación femenina y 7,1% de la ocupación en la microempresa, valores que son bastante más bajos que los correspondientes a los varones: los empleadores representan 11,2% de la ocupación masculina y 13,8% de la ocupación en la microempresa.

Además de las diferencias de género que se manifiestan en las microempresas, los ocupados en el sector presentan características que los distinguen del resto de los ocupados urbanos: el nivel de educación es muy bajo, pero el de las mujeres es superior al de los hombres; los trabajadores de microempresas son más pobres que los restantes ocupados urbanos; la proporción de mujeres cuyos ingresos están por debajo de dos líneas de pobreza (88,4%) supera ampliamente a la de los hombres (66,8%); cerca de 50% de las mujeres ocupadas tienen pareja, y una de cada cinco es jefa de hogar.

En cuanto a su composición, la categoría más numerosa de la microempresa es la de los trabajadores por cuenta propia (casi 50% de los ocupados/as en el sector). Dentro de este grupo, las mujeres tienen niveles de escolaridad prácticamente iguales a los de los hombres, pero perciben ingresos más bajos y cuentan con menos seguridad social que ellos.

Con respecto a los rubros de actividad, 71,3% de las mujeres se concentran en sólo tres rubros: comercio minorista (40,7%), industria en general (14,9%) e industria textil (9,2%), y, en menor medida, en restaurantes y hoteles (15%) y servicios personales y domésticos (15,5%).

Un indicador de las posibilidades que tiene una microempresa de funcionar a mayor o menor escala es el tipo de relación laboral de los ocupados del sector, dado que no es lo mismo trabajar en forma exclusivamente individual que emplear a un asalariado o contar con ayuda de un trabajador familiar. El hecho de que 53,5% de las mujeres ocupadas en microempresas sean trabajadoras por cuenta propia es indicio de un menor desarrollo empresarial, y significa al mismo tiempo que perciben ingresos únicamente por las horas en que trabajan. Por otra parte, están a cargo de empresas de menor tamaño, lo que también se traduce en menos horas trabajadas.

En conclusión, las mujeres del sector microempresarial enfrentan diversas insuficiencias, en lo relativo a acceso al crédito, capacidad tecnológica, capacitación y comercialización –falta de promoción, productos no competitivos– y, además, problemas jurídicos y bajo nivel de organización empresarial de los grupos de mujeres. En cuanto a las políticas públicas, el estudio resalta que en un sector tan heterogéneo es imposible concebir políticas que sean beneficiosas para todos.

Recomendaciones

En las propuestas de política que se impulsen deben tenerse en cuenta, entre otros factores, el orden de género vigente y los rubros en que se hayan concentrado las microempresarias. Además, hay que definir en qué casos conviene reforzar el acceso al crédito –la autora no tiene claro que ésta sea una opción para muchas de las mujeres que comercian al por menor por cuenta propia para clientes con bajo poder adquisitivo– y en qué casos sería más conveniente propiciar la ampliación de rubros en que puedan incursionar las microempresarias. Con respecto a esto último, la autora piensa en la saturación del mercado textil y en el aumento de la competencia internacional en este sector, así como en los bajos ingresos de las mujeres que trabajan en él. A todo lo anterior debe sumarse la limitación de la demanda para las actividades económicas desarrolladas por mujeres con baja escolaridad y escasos conocimientos de gestión, por lo cual la autora propone que se haga hincapié en la capacitación de las microempresarias.

Servicio Brasileño de Apoyo a las Micro y Pequeñas Empresas (SEBRAE)

A voz e a vez dos pequenos empresarios: a mulher empresaria. Balcão SEBRAE, vol. 5, N° 4, 1996.

El estudio describe las características de las empresarias y las empresas que dirigen (clase social, grado de instrucción, experiencia, ayuda recibida, financiamiento obtenido, dificultades en la conducción de la empresa, y otras) a partir de una encuesta que se aplicó en Brasil a diciembre de 1996 a 1.179 empresas, 65% de las cuales eran microempresas y 35% pequeñas empresas, pertenecientes a los sectores comercial (44% de la muestra), industrial y de servicios (28% cada uno). Se entrevistó a un total de 757 empresarias y 422 empresarios, entre los cuales se delimitó un grupo de control, constituido por cerca de 33% de la muestra, con el propósito de hacer comparaciones. Se consideran microempresas aquellas de hasta 19 empleados en el caso de la industria, y de hasta 9 en el del comercio y los servicios; pequeñas empresas son aquellas que tienen entre 20 y 99 empleados en la industria, y entre 10 y 49 en el comercio y los servicios.

En Brasil, las micro y pequeñas empresas representan 95% de los establecimientos industriales, 98% de los comerciales y 99% de los del sector de servicios. No hay grandes diferencias entre los dueños y las dueñas de microempresas y de pequeñas empresas en lo que se refiere a perfil socioeconómico: en cifras aproximadas, 70% son casados; 78% con hijos; 60% de entre 30 y 50 años, y, por último, tienen un nivel de instrucción similar, la mayoría con segundo o tercer grado cursado.

Antes de abrir la empresa propia, la gran mayoría de los entrevistados habían trabajado y ganado experiencia en la empresa privada: las mujeres principalmente en negocios similares de un familiar y los hombres como funcionarios de otras empresas. Unas y otros abrieron su propia empresa por haber avizorado una oportunidad de negocio. Cerca de 17% de las mujeres y los hombres debieron recurrir a financiamiento externo para iniciar su negocio, que en la mayoría de los casos provino del Banco de Brasil. Los fondos se utilizaron ante todo para adquirir máquinas y equipos.

Hombres y mujeres encuentran parecidas dificultades en la conducción del negocio; de éstas, las principales son la carga tributaria, la falta de capital de giro y las tasas de interés. También se asemejan, con pequeñas variaciones en el orden de importancia, los aspectos que más interesan a unas y otros: promoción, divulgación y marketing, calidad y productividad, crédito y financiamiento. En lo que respecta a los asuntos económicos nacionales que, a juicio de los entrevistados, merecerían mayor atención del gobierno, hay coincidencia en cuanto al orden de importancia; entre tales aspectos destacan la generación de empleo, el apoyo a las micro y pequeñas empresas, y la reducción de la tasa de interés.

La actividad empresarial interfiere con intensidad semejante en la vida familiar de ellas (29%) y ellos (23%). Según declaran, la mayor interferencia tiene que ver con las horas de descanso (58% y 68% respectivamente). No obstante, hay una diferencia bastante marcada en lo concerniente a la interferencia del trabajo con la administración del hogar (50% de las mujeres; 24% de los hombres) y con la educación de los hijos (47% y 26%).

Trejos Solórzano, Juan Diego

La mujer microempresaria en Costa Rica: años 90. San José, Proyecto PROMICRO de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), (PROMICRO/OIT), el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) y el Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa (PRONAMYPE), 2000.

A partir de los datos de las encuestas de hogares de 1990 y 1998, el autor pretende en este estudio conocer más a fondo las características de las microempresarias, cuya importancia para la economía nacional ya había descrito en un estudio anterior.

Dentro del sector informal o de baja productividad, se identifican dos estratos, uno más vulnerable y objeto de políticas de combate contra la pobreza, y el otro de mayor potencial, objeto

de políticas de apoyo productivo. Las variables sugeridas para realizar la separación fueron el ingreso, el acceso al seguro de salud y las horas trabajadas, estas últimas como variable sustitutiva de las condiciones de trabajo. Para efectos del estudio, se consideran micronegocios los establecimientos de 1 a 4 trabajadores; éstos se separan luego según los distintos estratos productivos y el tipo de negocio. De esa manera se distinguen dos entidades: la microempresa, que corresponde a los establecimientos de 1 a 4 trabajadores que contratan trabajadores asalariados y tienen al frente a un patrón, y el autoempleo, que corresponde a los trabajadores por cuenta propia, que son asimilados a un establecimiento productivo o negocio, y se les suman los trabajadores familiares no remunerados.

En Costa Rica, de las 84.000 mujeres que en 1998 desarrollaban actividades empresariales, el 96% lo hacían en micronegocios (empresas de 1 a 4 trabajadores), cifra que prácticamente duplica la de 1990, cuando había 45.000 microempresarias. Si bien este aumento forma parte de la tendencia general ascendente del empleo femenino, es claro que se torna más intenso en el caso de las microempresarias. En efecto, mientras el empleo femenino total creció a una tasa anual de 4,7% entre 1990 y 1998, el de las microempresarias lo hizo a una tasa de 7,6%. Este ritmo de crecimiento es el más alto de todos, y triplica el mostrado por los hombres a cargo de micronegocios. Así, la representación de las mujeres entre los microempresarios subió de 19% en 1990 a 26% en 1998.

En lo que se refiere a mujeres al mando de micronegocios no agrícolas, 84% de los casos corresponden a situaciones de autoempleo y sólo 16% a microempresas (micronegocios con uso de trabajo asalariado). Según estratos de productividad, cerca de 20% de todas las mujeres emprendedoras están al mando de micronegocios de alta productividad (modernos o de acumulación ampliada), y algo más de 50% al mando de micronegocios de subsistencia (53% del total de mujeres emprendedoras). Esto significa que si se excluyen los casos de estratos no identificados, cerca de dos tercios de las mujeres al mando de micronegocios están en negocios de subsistencia (63%). Dentro de la microempresa predominan los establecimientos de mayor productividad, ya que si se excluyen los casos de estratos no identificados, 36% corresponde a actividades modernas y 12% a actividades de acumulación ampliada. Por el contrario, dentro del autoempleo predominan las actividades de subsistencia, donde corresponden a 70% de los establecimientos, los cuales dan cuenta del trabajo de algo más de la mitad de las emprendedoras del país y de 94% de los micronegocios (microempresa más autoempleo) de subsistencia.

Si se examina la evolución del período 1990-1998, se observa que el grupo de mujeres emprendedoras es el más dinámico, al expandirse a un ritmo anual cercano a 8%, lo que significa que su número casi se duplicó en el período. El mayor dinamismo se encuentra en las mujeres que contratan trabajo asalariado –agricultura moderna, pequeña y microempresa–, lo cual indica una creciente incursión de las mujeres en negocios de mayor complejidad y tamaño y el paso desde el autoempleo hacia este tipo de negocios.

Se ha señalado que parte del trabajo productivo desarrollado por las mujeres queda oculto, pues no se declara como tal. Este trabajo tiene la forma de autoempleo vinculado a la producción de alimentos (autoconsumo) y a la producción de otros bienes y servicios (marginal). Su incorporación no sólo modifica notoriamente las tasas de participación laboral de las mujeres, sino que también cambia el cuadro del trabajo femenino por cuenta propia o independiente. Si se toma en cuenta el empleo oculto de las mujeres, aumenta considerablemente el número de mujeres que están a cargo de negocios, dado que en 1998 su cantidad duplicaba con creces la registrada en 1990, pues pasaron de 84.000 según la medición estándar a 176.000 según la medición ampliada. Esta expansión se explica por la presencia de unas 76.000 mujeres que están en labores de autoconsumo y de unas 16.000 que declaran desempeñar actividades marginales. Si el empleo para autoconsumo se considera producción agrícola y el marginal actividad no agrícola, se observa que la presencia de las mujeres emprendedoras en actividades agrícolas aumentó en forma marcada, hasta llegar a representar casi la mitad de las mujeres al mando de negocios.

Si se toma en consideración el autoempleo marginal, aumenta también el peso predominante del autoempleo entre las emprendedoras al mando de micronegocios no agrícolas (de 84% a 87%) y, de la misma manera, aumentan de 70% a 76% los negocios en situación de subsistencia, si el marginal se considera un tipo de estos últimos. Al tomar en cuenta el autoempleo marginal, también aumenta la presencia de las mujeres entre los microemprendedores. Según la definición estándar, 33% de los microemprendedores son mujeres (37% entre los autoempleados), en tanto que al pasar a la definición ampliada, el porcentaje sube a 36% (y a 41% entre los autoempleados).

La presencia de las mujeres entre los microemprendedores, excluyendo los establecimientos modernos que siguen otra lógica, aumenta conforme se pasa a establecimientos de menor productividad. En efecto, representan 12% de los emprendedores al mando de establecimientos de acumulación ampliada, y su peso va en aumento, hasta llegar a 57% de los emprendedores en actividades de subsistencia y a 65% de aquellos en actividades marginales. Estos resultados no sólo dejan ver la necesidad de aplicar políticas públicas en que se tengan presentes las características específicas de cada tipo de negocio manejado por mujeres, sino que muestran también que debe prestarse especial atención a aquellas que están en actividades productoras de alimentos, sector que ha sido históricamente desatendido.

Por otra parte, se observan ciertas disparidades en las características de las microemprendedoras. Los rasgos principales son los siguientes: a) en su mayoría rondan los 40 años; b) las de mayor nivel educativo, en términos de educación formal y de asistencia más frecuente a programas de capacitación, trabajan en establecimientos de mayor productividad –por ejemplo, las mujeres a cargo de empresas no agrícolas de mayor tamaño tienen en promedio 11 años de educación formal, 79% han completado como mínimo la secundaria y 60% han recibido algún tipo de capacitación–; c) las mujeres empleadoras mantienen un rol subordinado dentro del hogar, y sólo 18% son jefas de hogar; d) la presencia de hijos limita el tiempo dedicado al micronegocio; e) la residencia en zonas urbanas facilita el logro de mayores niveles de acumulación; y f) las mujeres emprendedoras provienen de distintos estratos sociales.

En cuanto a las características de los emprendimientos, se advierte que las actividades típicas son el comercio minorista y los servicios a las personas. Si se considera la totalidad de las mujeres emprendedoras, el comercio minorista aparece como la actividad más frecuente, con 26%, seguida de los servicios a las personas, con 24%. Otro 27% se localiza en la producción de dos tipos de bienes: alimentos y textiles. Ello significa que estas actividades en conjunto dan cuenta de tres de cada cuatro establecimientos manejados por mujeres. Un 57% de las mujeres emprendedoras utilizan el domicilio, sea la vivienda misma o un lugar adyacente, como sede del establecimiento, en contraposición con tan sólo 15% en el caso de los hombres que tienen negocio.

Recomendaciones

- Las actividades agrícolas y no agrícolas de pequeña escala son un reservorio de mujeres pobres con empleo. En consecuencia, los programas de apoyo productivo para la superación de la pobreza deben centrarse en estos segmentos.
- La heterogeneidad de las microproductoras muestra la necesidad ineludible de diseñar políticas que atiendan de modo específico a cada uno de los estratos correspondientes, considerando las características productivas así como las personales y familiares. Este desafío trasciende las políticas tradicionales de apoyo productivo y supone cambios incluso en las políticas sectoriales más socorridas, como son los programas de financiamiento de viviendas populares o los programas de acceso a la seguridad social.

En consecuencia, entre las recomendaciones específicas pueden mencionarse las siguientes:

- Mejorar la información estadística, tabulando el trabajo por cuenta propia como trabajo de autoconsumo y marginal, para tener una información más precisa de la participación laboral de las mujeres.

- Incorporar información adicional sobre horas trabajadas, actividades en trabajos marginales e ingresos.
- Mejorar la información sobre características familiares, entre ellas motivos de las jornadas parciales, motivos de empleo, y restricciones asociadas a la familia o la persona, para avanzar en el conocimiento de las limitaciones que enfrentan las mujeres en su intento de ingresar al mercado de trabajo, pues en esa medida será posible diseñar políticas públicas más ajustadas a las distintas circunstancias.

Trejos Solórzano, Juan Diego

La mujer microempresaria en Nicaragua: situación y características a finales de los años noventa. Proyecto PROMICRO, Organización Internacional del Trabajo (OIT), (PROMICRO/OIT), 2001.

Sobre la base de la información de la encuesta nacional de hogares sobre medición de nivel de vida realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) en 1998, y de igual manera al estudio del mismo autor sobre la mujer empresaria en Costa Rica, se identifican dos estratos dentro del sector informal o de baja productividad, uno más vulnerable y objeto de políticas de combate contra la pobreza, y otro de mayor potencial, que es objeto de políticas de apoyo productivo. Estos estratos deben satisfacer dos condiciones: ofrecer agrupaciones de mayor homogeneidad interna y mayor diferenciación entre ellas; por otra parte, su tamaño relativo debe arrojar un número suficiente de casos para que las encuestas de hogares puedan decir algo estadísticamente significativo de cada uno. Las variables sugeridas para realizar la separación fueron el ingreso, el acceso al seguro de salud, y las horas trabajadas, como variable sustitutiva de las condiciones de trabajo. Se consideran micronegocios los establecimientos de 1 a 4 trabajadores, que para los efectos del estudio se separan según los distintos estratos productivos y el tipo de negocio. Ello arroja dos tipos de establecimientos: la microempresa, que corresponde a aquellas unidades de 1 a 4 trabajadores que contratan trabajadores asalariados y tienen al frente a un patrón, y el autoempleo, que corresponde a los trabajadores por cuenta propia, a quienes se los asimila a un establecimiento productivo o negocio y se les suman los trabajadores familiares no remunerados.

En Nicaragua, sólo 37% de las mujeres en edad de trabajar aparecen efectivamente incorporadas al mercado de trabajo, con una tasa de ocupación de 32%, esto es, menos de la mitad que la tasa de los hombres. De un total de 561.000 mujeres ocupadas, cerca de 184.000 se incorporaron al mercado laboral como trabajadoras independientes, y 96% de estas últimas lo hicieron bajo la modalidad de autoempleo.

La producción no agrícola en pequeña escala es el área donde las mujeres encuentran mayores opciones, y por ello se localizan en ella 95% de las mujeres que están al mando de un negocio. Cabe indicar, además, que en Nicaragua hay aproximadamente 324.000 microempresarios, de los cuales 175.000 son mujeres, esto es, 54%, por lo que puede decirse que el sector está dominada por ellas. El 96% de las microproductoras no agrícolas trabajan por cuenta propia, y éstas representan 92% del total de mujeres emprendedoras (168.000). El 45% de las trabajadoras por cuenta propia se encuentran en el estrato de subsistencia, y 38% en el de acumulación simple.

En cuanto a las características personales, las microemprendedoras rondan los 40 años. Si bien esta media es similar a la de los microemprendedores, tienen en promedio una experiencia apenas superior a la mitad de la de ellos (9 años contra 17), lo que significa una incorporación más tardía a las labores empresariales. Las que tienen mayor educación formal y capacitación extraescolar se desempeñan en sectores de mayor productividad. Entre otras características, 59% aparecen como cónyuges u ocupan una posición análoga en la familia, pese a lo cual 41% de ellas son jefas de hogar; el vivir en zonas urbanas o metropolitanas les facilita mayores niveles de acumulación; la pobreza, sin estar generalizada, afecta más a las trabajadoras por cuenta propia; por último, las mujeres emprendedoras provienen de distintos estratos sociales.

Entre las actividades que desempeñan predomina el comercio minorista, con 50% de las mujeres emprendedoras. La segunda actividad en importancia son los servicios turísticos, con 18% de las microempendedoras no agrícolas, importancia que aumenta entre las microempresarias, donde los servicios turísticos representan 25% de los establecimientos. Los servicios a las personas comprenden 10% de los establecimientos manejados por mujeres, servicios que se desarrollan exclusivamente bajo la forma de autoempleo y se encuentran con mayor frecuencia entre los estratos extremos (modernos y de subsistencia), lo cual da cuenta de una amplia heterogeneidad entre ellos. En todos los sectores, las mujeres emprendedoras tienen jornadas de trabajo más largas y ganan menos que los hombres.

En conclusión, la inserción laboral de las nicaragüenses se caracteriza por estar más limitada que la de los hombres y por concentrarse en las zonas urbanas y, por ende, en actividades de servicios, con una estructura poco diversificada en cuanto a actividades y ocupaciones, escaso peso del empleo asalariado y concentrada en puestos de calificación intermedia. En contraste, la producción en pequeña escala gravita de manera considerable en la generación de empleo femenino.

En el análisis se destaca el predominio de las mujeres al mando de micronegocios no agrícolas, así como la ausencia total de mujeres al frente de negocios de mayor tamaño y complejidad. Además de su escasa presencia al mando de microempresas con uso de empleo asalariado, sobresale su concentración en actividades de menor productividad. Esta composición de los micronegocios al mando de mujeres demanda intervenciones especiales, ya que la mayoría de las políticas de apoyo tradicionales no llega a ellas.

Recomendaciones

- Al avanzar en la identificación de las características personales, familiares y productivas de las microempendedoras, se llega a resultados que dan luces acerca de las políticas públicas que sería necesario aplicar en su beneficio. Tienen poca experiencia laboral y educación formal, lo cual impone una exigencia mayor sobre los programas de capacitación encaminados a aumentar la productividad y compensar tales carencias, sobre todo si se toma en cuenta su escasa capacitación técnica y la alta incidencia del analfabetismo entre ellas.
- La pobreza no es un rasgo generalizado de las microempendedoras, pues provienen de distintos estratos de ingreso. Esto aumenta la complejidad de las políticas de apoyo, dado que los mecanismos de acceso tendrán que diferir según el estrato al que pertenezcan, y habrá que hacer esfuerzos especiales para llegar efectivamente a aquellas que están en situación más precaria o vulnerable.
- Para sacar conclusiones sobre procesos o tendencias, será necesario contar con estimaciones puntuales. En efecto, la situación de estos sectores tiende a modificarse rápidamente a causa de su misma vulnerabilidad, por lo que es preciso hacer un seguimiento, idealmente anual, de ellos.

Valenzuela María Elena; Venegas, Silvia

La micro y pequeña empresa en Chile en los 90: un análisis de género. Documento preparado para el seminario “Microempresa en América Latina. Un análisis de género”, Santiago de Chile, Centro de Estudios de la Mujer (CEM), mayo 2002.

Este documento analiza las tendencias y características del empleo en el sector de la micro y la pequeña empresa en Chile en la década de 1990 –incluyendo las características personales y familiares de las empresarias y de los empresarios– con vistas a detectar los factores que en mayor grado determinan las desigualdades de género en el sector. El análisis se fundamenta en los datos de la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN) de 1990 y de 2000, sobre los cuales se realizaron tabulaciones especiales, cálculo de índices de Gini y Theil y modelo de regresión.

El estudio define el sector de la microempresa como aquel formado por empleadores que ocupan menos de 10 personas –microempresario inclusive–; por trabajadores por cuenta propia que

carecen de educación superior completa, más los trabajadores familiares sin remuneración, y por asalariados de empresas con menos de 10 ocupados. La pequeña empresa es aquella constituida por empleadores y trabajadores que se desempeñan en unidades económicas que tienen entre 10 y 49 ocupados más los trabajadores por cuenta propia, y por empleadores de unidades con menos de 10 ocupados que tienen educación superior completa.

Con respecto al modo en que evolucionó en Chile, entre 1990 y 2000, la ocupación en los distintos estratos, cabe indicar que la participación de la microempresa en la ocupación bajó de 47% a 40%, pese a lo cual siguió exhibiendo un peso importante; por otra parte, se mantuvo la participación de la pequeña empresa (uno de cada cinco ocupados). En el mismo período, las mujeres estuvieron subrepresentadas en la categoría de empleadoras de micro y pequeñas empresas, y su peso en la mediana y gran empresa fue muy bajo, de modo que puede concluirse que el segmento que les ofrece mayores posibilidades es el de la pequeña empresa con poco personal, cuya propietaria es profesional universitaria. Una proporción bastante alta de las trabajadoras por cuenta propia y las microempresarias son jefas de hogar, con 39,9% y 28,9% respectivamente, valores que superan con creces el de los estratos de empresas de mayor tamaño y el promedio de las ocupadas (24%).

Existen patrones de segmentación y barreras a la movilidad entre estratos de empresas y entre ramas de actividad que afectan en mayor grado a las mujeres que a los hombres; en efecto, casi 75% de las mujeres del sector microempresarial se concentran en comercio, servicios e industria de la confección, mientras que los hombres se desempeñan en actividades más diversificadas, aunque casi 50% trabajan en el comercio y la agricultura. Por otra parte, más de 50% de las microempresarias y de las trabajadoras por cuenta propia se dedican al comercio –generalmente a baja escala y con serios problemas de rentabilidad y competitividad–, lo cual forma parte de una estrategia que les permite compatibilizar las responsabilidades familiares con el trabajo y hacer un aporte a la economía familiar. Las pequeñas empresarias con educación universitaria y con pocos trabajadores a su cargo son las únicas que han logrado incorporarse a nuevas ramas de actividad, en sectores más modernos y especializados. Esto demuestra la importancia de la educación.

Aunque las mujeres perciben ingresos inferiores a los de los hombres en todos los estratos de empresas y categorías ocupacionales, la diferencia tendió a acortarse durante la década. Como es natural, los ingresos de ambos sexos varían según sean asalariados o empresarios, y también entre los empresarios según el tamaño de la empresa y la rama de actividad. Al analizar la distribución del ingreso, se observa que el coeficiente de Gini del total de las mujeres ocupadas es menor que el de los hombres. Esto puede explicarse por la discriminación salarial que las afecta, lo cual implica que factores como la mayor escolaridad o el ejercicio de cargos de responsabilidad más alta tienen, en el caso de las mujeres, un impacto menor. No sorprende que el coeficiente de Gini de las trabajadoras por cuenta propia sea más alto que el de los hombres en igual posición y que el de las empleadoras del sector microempresarial. En dicha categoría se concentran no sólo los negocios que generan en promedio los ingresos más bajos, sino también aquellos que entran en la categoría de actividades de mera subsistencia.

Si se considera a los empresarios en su conjunto, sin diferenciarlos por sexo, la variable que más incide en los ingresos por hora es el tipo de empresario –cuenta propia, microempresa o pequeña empresa–, lo cual era previsible. Lo que no es tan obvio es que el sexo tenga un impacto mayor sobre los ingresos por hora –impacto negativo en el caso de las mujeres– que el incremento del grado de escolaridad y, también, que el lugar de residencia, que es una variable sustitutiva de las características estructurales del contexto.

Conclusiones

- Hay diferencias entre microempresas y pequeñas empresas, y ambos estratos abarcan un conjunto heterogéneo de unidades económicas, que requieren no sólo políticas diferentes sino también flexibles y focalizadas, de acuerdo con las necesidades de cada segmento. El subsumir la política hacia la microempresa dentro de una gran política orientada hacia la pequeña empresa no permitirá que la primera se beneficie del apoyo estatal, con lo cual

tenderá a persistir su situación de mayor precariedad y desventaja frente a las unidades de mayor tamaño, volumen de operaciones, acceso a mercados e integración económica.

- La política hacia la micro y la pequeña empresa debería dar especial importancia a las desigualdades de género. Durante la década no hubo mayores cambios en cuanto a la proporción representada por las empresarias en el total de ocupadas, lo que refleja las dificultades que encaran para instalar un negocio, independientemente del tamaño de éste.
- Si bien hubo avances en lo que se refiere a acortar las diferencias de ingreso entre hombres y mujeres, así como en lo tocante al incremento de la participación de las mujeres en sectores antes exclusivamente masculinos, persisten otras formas de desigualdad, como el aumento relativo de las mujeres en las formas más precarias de empleo de la microempresa, el hecho de que sigan estando subrepresentadas en la categoría de empleadoras, y la muy baja presencia de empresarias en establecimientos medianos y grandes.
- Si las políticas no abordan las desigualdades de sexo en la propiedad, en el acceso a las ramas de mayor productividad y al desarrollo tecnológico, las desigualdades tenderán a reproducirse. No debe olvidarse que en las micro y pequeñas empresas la empresaria no es sólo la dueña, sino también una trabajadora más, y debe por tanto hacerse cargo de una multiplicidad de tareas y funciones. Además, estas empresas son más vulnerables que las medianas y grandes a los cambios económicos y tienen menos acceso a las fuentes de capital, pese a lo cual deben cumplir con iguales exigencias de calidad y precio. De ahí la necesidad de contar con apoyos para mejorar la gestión empresarial y disminuir la incertidumbre en la toma de decisiones.
- La desigualdad no sólo tiene expresión de género; también hay inequidades sociales y territoriales.

Weeks, Julie; Seiler, Danielle

Actividad empresarial de la mujer en América Latina. Una exploración del conocimiento actual. Serie Informes técnicos del Departamento de Desarrollo Sostenible, Washington, D.C, Banco Interamericano de Desarrollo (BID), 2001.

Estado de la actividad empresarial en la región sobre la base de la información existente sobre la materia y de los datos de una encuesta realizada por la Fundación Nacional de Mujeres Propietarias de Empresas (NFWBO) y el SEBRAE.

En varios países miembros de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE) se han aplicado programas especiales para promover las empresas de propiedad de mujeres; además, se han hecho diversos estudios al respecto, a fin de explorar la importancia que revisten las empresarias en el conjunto de la economía. No ha ocurrido lo mismo en América Latina y el Caribe, donde hay pocos programas similares, faltan las investigaciones pertinentes y escasean por igual los datos estadísticos sobre diferencias de género en las pequeñas empresas y la información cualitativa sobre las empresarias. No obstante, desde hace unos años se ha comenzado a reconocer el papel de las empresarias en el desarrollo social y económico, aunque todavía es necesario prestar mayor atención a las PYME.

Pese a las escasas estadísticas existentes, puede estimarse de todas maneras que entre 25% y 35% de los empleadores y los trabajadores por cuenta propia de la región son mujeres, es decir, entre 25% y 33% de las microempresas y de las PYME son de propiedad femenina. A partir de encuestas realizadas últimamente entre empleadores –mujeres y hombres– de Argentina, Brasil y México, se desprende que las empresas pertenecientes a mujeres son más pequeñas, en cuanto a volumen de negocios y número de empleados, y más recientes que las de propiedad masculina. Por otra parte, es menos probable que dichas empresas sean de manufactura o producción de bienes, y más probable que correspondan a servicios o comercio minorista. En el ámbito personal, las empresarias son más jóvenes que sus homólogos varones; unas y otros cuentan con buena preparación académica, pues en su mayoría terminaron la secundaria y muchos ostentan título universitario.

En el estudio se utiliza información de las Naciones Unidas y se aplica, como variable sustitutiva de la condición de propiedad de las empresas, la proporción de empleadores y trabajadores por cuenta propia que son mujeres, aunque ello tiene la limitación de mezclar las PYME con las microempresas. Si bien las cifras por país son muy dispares entre sí, con un mínimo de 7% en Cuba y un máximo de 49% en Bolivia, el promedio de empresarias de América Latina y el Caribe es similar al de otras zonas del mundo, aunque el número de éstas ha aumentado en la región a una tasa muy superior a la vigente en el ámbito mundial (118% entre 1970 y 1990, frente a un promedio mundial de 53,8%). Puede inferirse, en consecuencia, que la actividad empresarial femenina representa una porción significativa de la actividad empresarial de la región y va en aumento.

Según puede deducirse de distintas investigaciones, el aumento de la actividad empresarial en general y la de la mujer en particular trae consigo un mayor crecimiento económico.²² Por lo tanto, las mujeres podrían hacer incluso mayores aportes a la economía conforme pasaran a engrosar las filas de las propietarias de empresas, lo que indica que el conferirles poder y posibilitarles la participación en la actividad empresarial podría constituir una estrategia económica sumamente fructífera. Los programas más exitosos tienen una característica común: son iniciativas de cooperación que suelen abarcar tres sectores clave, a saber, organizaciones de negocios de mujeres, ONG y dependencias estatales.

En varios países de la región, el no acceso al capital y la tecnología es el problema más importante que enfrentan las empresarias. En consecuencia, los programas orientados hacia las mujeres deben facilitar el acceso al capital, como un elemento decisivo, pero ello es insuficiente por sí mismo. En efecto, un buen programa debe contener además otros elementos, como la entrega de asistencia a las mujeres para que se integren a redes de apoyo, y el suministro de capacitación, asistencia técnica y asesoramiento sobre desarrollo empresarial. Según se desprende de distintos estudios, el acceso al capital, la tecnología y la asistencia técnica es más problemático para las mujeres que residen fuera de las áreas metropolitanas.

En un análisis detallado de la situación de las mujeres propietarias de Argentina, Brasil y México, se detectó que aquellos aspectos que más interesaban a empresarias y empresarios eran mantener las utilidades y tener acceso al capital y la tecnología, aunque las mujeres daban a esto último mayor importancia que los hombres. En unos y otras el acceso al crédito bancario es muy bajo (en Argentina, 34% de los hombres y 23% de las mujeres; en México, 25 y 14% respectivamente), y en todos los casos el financiamiento del negocio depende principalmente de fuentes particulares, como ahorros, amistades o familia. Lo llamativo no es que las mujeres que recién se inician dependan de fuentes particulares de financiamiento, sino que las que llevan más de 10 años de actividad sigan en igual dependencia, lo que significa o bien que carecen de conocimientos para analizar las fuentes a su alcance, o que los mercados de capital no satisfacen sus necesidades financieras.

En cuanto al acceso a la tecnología, la capacitación y la asistencia técnica, otra de las preocupaciones principales de los empresarios en general, cabe indicar que en Argentina y México las mujeres lo consideraban más importante que los hombres.

Recomendaciones

- Que el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) financie investigaciones y encuestas adicionales, específicamente referidas a áreas en que se presentan mayores obstáculos al crecimiento de las empresas –crédito, tecnología, capacitación– y a planes y expectativas de las empresas. Asimismo, para enfocar mejor la asistencia, hay que recoger información descriptiva básica sobre las características personales y las características de los negocios de mujeres y hombres.

²² Según algunos estudios, hay una relación positiva fuerte entre proporción de mujeres que son empleadoras o trabajan por cuenta propia y crecimiento del PIB, relación que podría explicar hasta 19% del incremento del producto.

- El BID está en una posición singular para alentar a los institutos estadísticos de toda la región a procesar datos desglosados por sexo. Debería alentarlos además a que recogieran las estadísticas de manera que fueran comparables entre sí. Por otra parte, conviene que el BID desempeñe un papel principal en la tarea de recabar y compartir información sobre programas existentes de apoyo a PYME de mujeres; cumpla un papel catalizador para que los programas que apoya permitan reunir a grupos de empresarias y reparticiones gubernamentales, y despliegue sus esfuerzos en pro del desarrollo de las mujeres haciendo hincapié en la creación de empresas.

Zabludovsky, Gina

Las mujeres empresarias en México: fuerza económica emergente.

International Business Machines (IBM), 1998.

El estudio presenta los resultados de una encuesta para la cual se entrevistó a 600 empresarios (300 hombres y 300 mujeres) de empresas formalmente establecidas de la zona metropolitana de México, D.F., durante el primer trimestre de 1998. La NFWBO participó en calidad de asesora en la concepción y el análisis de la encuesta.

Las empresarias del sector formal constituyen cerca de 14% del empresariado de la zona metropolitana de México, D.F. Su presencia es especialmente importante en servicios educativos – donde llegan a representar 36% del empresariado–, servicios personales (22%), y en el comercio (19% en el de mayoreo y 17% en el de menudeo). Las mujeres han incursionado también en sectores no tradicionales para ellas, como la industria, donde representan ya 13% del empresariado en las manufacturas duraderas y 8% en las no duraderas. Las empresarias tienen además un lugar especialmente destacado en el ámbito de las micro y pequeñas empresas. A pesar de que en la muestra sólo se tomó en cuenta el sector formal, esto es, aquellas empresas que habían cumplido todos los trámites de registro, la proporción de mujeres en las microempresas llega a 20%, a 11% en las pequeñas y a apenas 4% en las medianas y grandes.

Los motivos por los cuales las mujeres se iniciaron en la actividad empresarial son bastante variados: el deseo de ser independientes y tener un negocio propio (29%); la necesidad de mejorar el nivel de vida y obtener ingresos (20%); el gusto por el ramo (18%); la continuidad de un negocio familiar o de un negocio que hubiera sido alentado por los padres (18%); por factores vinculados a la pérdida de empleo y a la necesidad de encontrar trabajo (16%), y la búsqueda de superación personal (11%).

La gran mayoría de las empresas de propiedad de mujeres operan sin préstamos bancarios: sólo 14% de las entrevistadas reciben algún tipo de crédito de la banca. La ausencia de crédito forma parte de una situación más general, ya que sólo 20% de los entrevistados, hombres y mujeres, obtienen alguna forma de crédito. Esta situación es especialmente grave entre las microempresas, pues sólo 11% reciben algún crédito bancario, frente a 61% en el caso de las medianas y grandes. El 62% de las mujeres financian su empresa con ahorros familiares y personales; 48% reinvierten las ganancias de la empresa, y 39% obtienen crédito de sus proveedores. Estas fuentes de financiamiento son similares a las de los hombres. Sin embargo, mientras la mayoría de las mujeres obtienen sus recursos de sí mismas o de sus familiares, los hombres suelen recurrir a otras redes de apoyo en el mundo empresarial, como socios y otros empresarios.

La mayoría de las mujeres son propietarias únicas de su empresa (58%), aunque también hay un alto porcentaje de empresas en sociedad (42%). Entre estas últimas destacan las que son de copropiedad con familiares. Si se toman en cuenta sólo las empresas de mujeres que tienen socios, se advierte que en 67% de los casos los socios son familiares, proporción muy semejante a la de las empresas de hombres, donde es de 68%. Sin embargo, sólo 10% de las mujeres establecen alianzas con otros socios, en contraste con 30% de los hombres. Ello obedece quizá a la escasa presencia de la mujer en los círculos empresariales, que es el lugar donde podría formar sociedades y encontrar

redes de apoyo. Por otra parte, la mayoría de las empresas de mujeres no tienen socios capitalistas (sólo 19% sí los tiene).

En promedio, las empresarias aportan 62% del ingreso del hogar, mientras que 37% de ellas aportan más de 75%. El ingreso que la mujer percibe de su empresa resulta fundamental para la economía personal y familiar, ya que la mayoría de ellas (72%) sólo cuentan con esa fuente de ingresos. En 79% de los casos las mujeres son propietarias de una única empresa, comparado con 61% entre los hombres. La mayoría de las mujeres dedican a su empresa 40 horas semanales o más. Sólo 22% trabajan menos de 40 horas a la semana; 32% trabajan de 40 a 49 horas; 17% de 50 a 59, y 29% más de 60 horas.

A pesar de que las empresas de propiedad de mujeres son en general más pequeñas que las de los hombres, suelen ofrecer a los trabajadores mayores beneficios: por ejemplo, flexibilidad de horario (80% frente a 73% entre los hombres); servicio médico adicional al del seguro social (35% frente a 31%); períodos extraordinarios de maternidad además de los tiempos establecidos por la ley (22% frente a 20%); plan de retiro adicional al establecido por la ley (18% frente a 11%); apoyo para la educación de los hijos (20% frente a 15%), y servicios dentales (12% frente a 7%).

Los empresarios y las empresarias tienen en general un alto nivel educativo: 77% de los hombres y 58% de las mujeres cursaron estudios de licenciatura o superiores; 3% y 13%, carreras comerciales y técnicas; 9% y 15% llegaron sólo hasta la preparatoria, y 5% y 7% sólo hasta la secundaria.

La mayoría de los empresarios y de las empresarias utilizan tecnología de cómputo. El 83% de las empresas de hombres y 64% de las de mujeres tienen computadoras. Hombres y mujeres están incorporando crecientemente el Internet a la empresa: 30% de los hombres y 22% de las mujeres son usuarios regulares, y 34% y 24% respectivamente lo son en forma ocasional.

Las principales fuentes de satisfacción de las empresarias son la realización personal y el logro de metas profesionales (26%); la búsqueda de independencia y el deseo de tener un negocio propio (20%); la creación de fuentes de trabajo y el apoyo en la superación de los empleados (17%); factores vinculados a la satisfacción de clientes y usuarios (15%); el deseo de ganar más y crear un patrimonio (10%), y el afán de propiciar el servicio y ser útiles a los demás (10%). Sus principales frustraciones son las dificultades con el gobierno y los trámites burocráticos; la falta de apoyo financiero y de solvencia económica; las devaluaciones y crisis económicas externas, y la competencia desleal. Estas respuestas son similares a las de los empresarios.

Además de estas frustraciones y obstáculos comunes a hombres y mujeres, éstas enfrentan barreras sociales con relación al sexo, como machismo y otras características culturales (40%); problemas de conciliación de diferentes roles (39%); desconfianza (36%); dificultades en el ejercicio de la autoridad y el liderazgo (31%); ausencia de redes de apoyo (25%); exclusión de círculos empresariales predominantemente masculinos (23%), y otras formas de discriminación (17%). Sólo 14% de las empresarias no se han enfrentado, en calidad de mujeres, a estos u otros obstáculos semejantes.

En lo que respecta a los factores que benefician el crecimiento y el éxito de la empresa, las mujeres estiman esenciales los siguientes: contar con más apoyo de los funcionarios gubernamentales (74%); beneficiarse de los programas de entrenamiento en finanzas y mercadotecnia (68%); asistir a conferencias sobre asuntos empresariales (67%), y establecer redes de apoyo con otras asociaciones de mujeres (66%). Además, las mujeres dan más importancia que los hombres al entrenamiento en cuestiones de administración de empresas (85% frente a 78%), a las políticas de fomento y apoyo a las empresas (77% de las mujeres consideraron esto como muy importante frente a 62% de los hombres), y a los servicios de apoyo para el cuidado de los hijos (56% de las mujeres lo consideraron muy importante frente a 31% de los hombres).

En fin, los retos más importantes para las empresarias son: el crecimiento, la ampliación, la apertura de nuevas sucursales, el incremento de las ventas (31%), y el mantener la empresa para poder continuar en el mercado (28%).

3. Desarrollo empresarial de las mujeres

Capt, Josiana

Cuestiones de género en el desarrollo de las microempresas.

Nota informativa, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 1998.

Este estudio busca sistematizar ideas surgidas de los programas de la OIT que apuntan al desarrollo de la capacidad empresarial de las mujeres. Define diversos conceptos, como los de microempresa y empresario, describe los obstáculos que enfrentan las empresarias y las características de las empresas dirigidas por mujeres, y formula recomendaciones para integrar la perspectiva de género en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas. Así, considera que las microempresas abarcan el empleo por cuenta propia y las unidades que cuentan con un máximo de 10 trabajadores, entre ellos los aprendices y los trabajadores familiares, remunerados o no remunerados. En el caso de las pequeñas empresas, el número de trabajadores oscila entre 11 y 50. Estas cifras tienen que ajustarse según las condiciones específicas de los diferentes países.

Entre los obstáculos que deben enfrentar las empresarias, la OIT destaca:

- Las barreras conductuales, por ejemplo, la poca confianza en sus capacidades y la imagen negativa de sí mismas;
- Las barreras relacionadas con *sus múltiples funciones*, por ejemplo, la exigencia de desempeñar trabajos difíciles de conciliar entre sí y las limitaciones de tiempo;
- Las barreras sociales y culturales, por ejemplo, la actitud negativa que suele manifestarse contra las mujeres que se dedican a los negocios, el supuesto de que deben *limitarse al trabajo doméstico*, las restricciones en cuanto a la elección del sector económico, la falta de apoyo de la familia, y la escasa movilidad;
- Las barreras educativas, por ejemplo, el nivel educativo inferior de las mujeres, sumado a una educación distorsionada y a un acceso por lo general limitado a las oportunidades de formación profesional;
- Las barreras ocupacionales, por ejemplo, las menores oportunidades que se les ofrecen en el sector *formal* para el desarrollo de sus capacidades;
- Las barreras infraestructurales, por ejemplo, en materia de acceso a crédito, tecnología, servicios de apoyo, tierra e información;
- Las barreras jurídicas, por ejemplo, las restricciones a que se ven sometidas en materia de acción judicial independiente.

Debido a la variedad de obstáculos que pueden enfrentar unas u otras, y debido al hecho de pertenecer a niveles socioeconómicos diferentes, las empresarias no constituyen un grupo homogéneo. Sus motivaciones, intereses y capacidades potenciales pueden ser distintos. Por ejemplo, un número cada vez mayor de mujeres han tenido acceso a la formación y desean utilizar sus competencias y su experiencia no sólo como asalariadas –donde sus posibilidades de ascenso profesional suelen estar limitadas y donde tropiezan con grandes dificultades para conciliar sus múltiples funciones–, sino también como trabajadoras por cuenta propia o empresarias. No obstante, un número incluso mayor, movidas por la mera necesidad, inician actividades empresariales sin disponer de formación adecuada.

Recomendaciones

Es preciso poner en práctica políticas y programas relacionados con el desarrollo de las microempresas, así como adoptar medidas más amplias con miras a:

- Mejorar el acceso de las niñas a la educación y la formación en competencias técnicas modernas y en funciones directivas;
- Impartir formación a las mujeres para que adquieran confianza en su potencial y, de manera más general, aumentar el reconocimiento público de la función económica de las mujeres, por ejemplo, mediante la difusión de información *pertinente en los medios* de comunicación y mediante campañas de toma de conciencia o de educación;
- Difundir los casos de empresarias que hayan triunfado, los cuales podrían servir de modelo a otras mujeres;
- Mejorar el acceso de las mujeres a los recursos productivos y el control sobre éstos; y
- Mejorar su acceso a las nuevas tecnologías de la información.

Los programas vinculados directamente al fomento del empresariado femenino deberían centrarse en los aspectos siguientes:

- Prestar la debida atención a las características del grupo elegido como objetivo –las empresarias constituyen un grupo heterogéneo– y a las barreras y limitaciones existentes al concebir servicios dirigidos a las empresarias en ejercicio o en potencia;
- Definir oportunidades comerciales viables y crear servicios de apoyo basados en esas oportunidades, los cuales deben ser de suficiente flexibilidad para tomar en consideración nuevos sectores, en función de los cambios de la demanda del mercado;
- Proporcionar formación accesible, útil y eficaz;
- Establecer programas de microfinanciación viables, con procedimientos simples, basados en la movilización del ahorro;
- Facilitar los trámites administrativos exigidos para constituir y explotar empresas;
- Identificar y reforzar las instituciones apropiadas para prestar servicios financieros y no financieros a las empresarias. Esas instituciones podrían ser, en función de sus ventajas comparativas, organismos estatales u organizaciones no gubernamentales (ONG), asociaciones de empresarios/as, cámaras de *comercio*, *centros* de servicios comunes, o incluso empresas comerciales. Además, deberían estar descentralizadas –dado que las mujeres tienen por lo general una movilidad reducida–, ocuparse de aspectos especializados más que tratar de abarcar toda la gama de servicios posibles, y estar impulsadas por la demanda;
- Establecer redes y asegurar una coordinación apropiada entre todos los departamentos e instituciones gubernamentales y no gubernamentales que intervienen en la promoción y desarrollo empresariales, en lo concerniente, por ejemplo, a crédito, capacitación técnica y gerencial, elección de tecnología, adquisición de insumos, información, asesoramiento jurídico, comercialización y gestión;
- Impartir formación a funcionarios públicos –que en su mayoría son hombres–, de bancos y otras instituciones de crédito para que sepan apreciar el potencial económico de las empresarias;
- Consolidar la recopilación de datos sobre los múltiples aspectos de la participación de las mujeres en las *micro y pequeñas empresas*, donde deberían quedar registrados elementos como la naturaleza y la amplitud de su participación como propietarias y gerentes; sus motivaciones, trabas, puntos fuertes y estrategias individuales; la distribución del tiempo; la estratificación de las empresarias; los nexos entre las diversas categorías de empresas dirigidas por mujeres y el resto del sector privado; la eficacia y eficiencia de los mecanismos de asistencia y apoyo disponibles, y las posibilidades de pasar de la categoría de microempresarias a la de pequeñas empresarias. Estos datos pueden recogerse en encuestas de hogares o encuestas especiales;

- Difundir información acerca de las oportunidades de negocios y los servicios de apoyo disponibles; las redes mencionadas pueden hacer una contribución importante a este respecto;
- Lograr que los hombres acepten los programas dirigidos a las empresarias.

Duchéneaut, Bertrand

Mujeres empresarias: Contexto y características específicas

En: Women Entrepreneurs: Context and Specific Features, Women Entrepreneurs in SMEs [www.intercambio.org.pe], 1997 (resumen preparado por *Intercambio*).

Diagnóstico hecho sobre la base de estudios por país sobre los factores que inciden en la actividad empresarial de las mujeres, tanto en el momento que surge la idea del negocio como en su puesta en práctica.

El estudio identifica varios *factores del contexto* en que nace la idea de iniciar un negocio que separan lo femenino de lo masculino:

1. *Los factores culturales*: Se distingue entre los valores dominantes de lo femenino y los valores dominantes de lo masculino:
 - *Lo femenino*: Cuidado de otros y preservación; la gente y las relaciones cálidas son importantes; se espera que las personas sean modestas; hombres y mujeres pueden ser tiernos e interesarse en las relaciones interpersonales; en la familia, el padre y la madre tratan con hechos y sentimientos; los niños y las niñas pueden llorar pero no pelear; simpatía por el débil; ser estudiante promedio es la norma; fracasar en la escuela es un accidente menor; se aprecia la amabilidad de los profesores.
 - *Lo masculino*: Éxito material y progreso; el dinero y las cosas son importantes; los hombres deben ser asertivos y ambiciosos y las mujeres deben ser tiernas y valorar las relaciones interpersonales; en la familia, el padre trata los problemas con hechos y la madre con sentimientos; las niñas lloran, los niños no; éstos deben pelear cuando los atacan, las niñas no; simpatía por el fuerte; ser el mejor estudiante es la norma; fracasar en la escuela es un desastre; se aprecia la inteligencia de los profesores; niños y niñas estudian materias diferentes.

En cuanto a las características del trabajo ideal, los factores más importantes para las mujeres son la seguridad y el entorno social; para los hombres, la autoafirmación y la competencia.

2. *El modelo familiar y los patrones de vida*: El modelo tradicional, que concede la autoridad máxima al padre y en que el rol de la madre se asocia al trabajo en el hogar, está cambiando por efecto del desarrollo económico. La transición de un modelo a otro se describe como un progreso hacia la igualdad. Sin embargo, es necesario distinguir entre igualdad y segregación. Algunos autores sostienen que la igualdad puede medirse por parámetros como derechos, independencia, cuidado por el bienestar y otros. La segregación, por otra parte, es la asignación de patrones de vida o espacios vitales específicos a un determinado sexo. En una sociedad dada, los roles pueden estar rígidamente separados, aun cuando hombres y mujeres se consideren iguales. El contexto puede variar mucho de un país a otro; por ejemplo, en India prevalece, entre otras, la idea de la mujer debe estar subordinada al hombre, mientras que en Europa la gran mayoría de los hombres y las mujeres tienen una percepción muy similar sobre el estilo de vida ideal para la mujer, como una combinación entre vida familiar y vida laboral.
3. *Educación y formación*: El sistema de formación puede favorecer o no el espíritu audaz, dispuesto a correr riesgos, que es propio de la actividad empresarial. Ciertos métodos de enseñanza promueven el espíritu empresarial, al incluir el aprendizaje mediante la práctica, el trabajo grupal, la solución de problemas y la aceptación de los propios

errores. Los estudiantes deben poder compartir, en empresas reales, las experiencias de empresarios y empresarias de éxito.

Además, hay distintos motivos para crear un negocio, que difieren para hombres y mujeres. En la creación de una empresa intervienen motivaciones ligadas a factores de empuje y motivaciones ligadas a factores de presión. Entre las primeras figuran la independencia, el deseo de realización personal, el impulso empresarial –liderazgo, locus de control interno y deseo de correr riesgos–, y los ingresos, como recurso adicional o factor de independencia financiera. Entre las segundas se cuentan la obligación de percibir ingresos para cubrir las necesidades del hogar, la insatisfacción en un trabajo anterior –dificultades de promoción o incongruencia entre calificación y ocupación–, dificultades para encontrar trabajo, y el deseo de contar con un horario más flexible para combinar la producción doméstica con la industrial, aunque los tres primeros son los más importantes.

Por lo general, las PYME enteramente controladas por mujeres –en cuanto a propiedad y conducción– tienen características particulares:

En lo referente a tamaño, sector y estructura, suelen ser particularmente pequeñas y ubicarse en el comercio minorista y los servicios; las empresarias trabajan a tiempo parcial, enfrentan dificultades para la expansión y la supervivencia de la empresa, y tienen menos educación, experiencia y destreza en la gestión de los negocios que los hombres.

Muchas empresarias limitan voluntariamente el tamaño del negocio, pues dan prioridad a la ubicación y la atmósfera de trabajo (pocas personas), o porque quieren seguir controlando la distribución de su tiempo.

Al iniciar un negocio, la falta de conocimientos financieros o de gestión puede ser un obstáculo para ellas. Otro impedimento puede ser el hecho de no haber desempeñado cargos directivos en un trabajo anterior, pues en tal caso carecen de destrezas probadas en áreas como planeamiento, gestión financiera, toma de decisiones y negociación. Otros obstáculos son el temor a correr riesgos –ya que muchas ven la expansión del negocio más como un riesgo innecesario que como una oportunidad– y la falta de visión de largo plazo. Finalmente, aquellas que desean expandir el negocio enfrentan obstáculos externos que tienen que ver con su credibilidad, la forma en que las perciben los otros, o la falta de capital para cubrir las necesidades de cada fase de expansión. Debido a la presión del entorno social, las mujeres tienden a pensar que su misión no consiste tanto en convertirse en jefas de una gran empresa, sino en ayudar a los demás.

Fundación Suiza de Cooperación para el Desarrollo Tecnológico (SWISSCONTAC)/Programa DESIDE,

Perspectiva de género en la pequeña empresa

[www.intercambio.org.pe], 1997 (resumen preparado por Intercambio).

Benavides, M.; Vásquez, G.; Cabrera, J.

Desarrollando la Perspectiva de Género en los Centros de Servicios Empresariales.

Cap. 2 [www.intercambio.org.pe], 1997 (resumen preparado por Intercambio)

A partir de un diagnóstico de la situación existente en Perú, basado en algunos casos en el monitoreo de empresas, se hacen diversas propuestas y recomendaciones para incorporar la perspectiva de género en la actividad empresarial.

Recomendaciones

- En el ámbito del hogar, es necesario planificar, organizar y racionalizar el trabajo doméstico, inducir la participación de los demás miembros de la familia en una división

equitativa del trabajo, y formar a los niños –hombres y mujeres– en la asunción de ciertas labores domésticas.

- En la esfera laboral, es necesario incrementar la formación profesional y el acceso al crédito, y sincerar la información.
- En la esfera pública, es preciso adoptar iniciativas que tiendan a reforzar la confianza en sí mismas y la autoestima de las mujeres, para que puedan vencer el temor a desempeñar labores empresariales; de igual modo, hay que ampliar el horizonte de sus relaciones sociales, y reconocer a las organizaciones de mujeres.

La Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación (COSUDE), en cuyo programa de apoyo a la pequeña empresa se declara que el género debe ser integrado en todas las actividades de un programa de intervención, propone:

- Recopilar datos generales y diferenciados por sexo;
- Identificar y reconocer a las organizaciones intermediarias y elegir a las de mayor mérito;
- Identificar las restricciones culturales, sociales e institucionales que afectan en particular a las mujeres;
- Tomar en consideración la doble carga de trabajo que pesa sobre las mujeres, que ciertamente no les facilita la distribución del tiempo.
- El diagnóstico sobre el cual se apoyan los programas orientados hacia las mujeres debe incluir las características de sus actividades económicas y sus necesidades de capacitación. Apoyar a las mujeres que trabajan en aglomeraciones de empresas mixtas y básicamente femeninas implica detectar aglomeraciones de empresas que encierren potencial en cuanto a tipo y calidad de producto, volumen de producción y existencia de mercados; también hay que saber si participan como conductoras o socias de la empresa, conocer las actividades que desempeñan –de gestión y otras– a lo largo del proceso productivo, y, por último, es necesario identificar, entre otras, las necesidades de capacitación.
- La convocatoria y los horarios de los programas de capacitación y asistencia técnica deben tomar expresamente en cuenta las necesidades de las mujeres. Si tienen hijos pequeños, deben disponer de un servicio de apoyo para su cuidado mientras las madres siguen los cursos de capacitación.
- En el proceso de capacitación debe abrirse un espacio de reflexión colectiva sobre su trabajo de empresarias y sus objetivos. Conviene asimismo dividirlos en grupos pequeños y homogéneos y proporcionarles capacitación práctica.
- La incorporación de la perspectiva de género supone:
 - Fortalecer la autoestima de las mujeres, mediante la creación de un ambiente participativo, en que se valoren la experiencia y los conocimientos de las microempresarias, y se propicie el reconocimiento social de su trabajo y de los méritos de las iniciativas empresariales.
 - Organizar el uso del tiempo: una mayor capacidad de negociación con respecto al manejo del tiempo puede tener gran impacto en la vida personal y el trabajo de las empresarias.
 - Hacer visible el aporte de las mujeres a la economía familiar y a la economía en su conjunto: es necesario dar reconocimiento público a las actividades de las empresarias en general y a las de las innovadoras, mediante premios por calidad del producto, creatividad, diseño, capacidad de innovación y otros.
 - Cuidar la salud y la planificación familiar: para organizarse como empresarias, es preciso que planifiquen adecuadamente la marcha de la empresa, pero también el desarrollo de la familia. El contar con información actualizada sobre ambos aspectos y la posibilidad de discutir abiertamente con el cónyuge sobre ellos resultan básicos para empresarias con actitud moderna.

- Mejorar la comercialización: por lo general, las mujeres se desenvuelven mejor en el plano productivo o administrativo que en el de la comercialización. Se han probado diversos instrumentos para facilitar esta fase, como participación en estudios de mercado y evaluación de productos; desarrollo de habilidades de negociación; subcontratación y formación de consorcios; participación en licitaciones; participación en ferias y eventos, y trabajo con empresas comercializadoras.
- Considerar los indicadores de impacto. En este caso, las propuestas referentes a la incorporación de la perspectiva de género en el ámbito empresarial se refieren a los siguientes efectos:
 - *Impacto en la vida de las participantes*: incremento de los ingresos, conocimientos y destrezas adquiridas, planificación familiar y cuidado de la salud.
 - *Impacto en el plano de la familia*: distribución de las redes domésticas y mejor manejo del tiempo de la mujer; reconocimiento del trabajo productivo y del aporte económico de la mujer.
 - *Impacto en el plano de la empresa*: mayor visibilidad de su rol; participación en la toma de decisiones.
 - *Impacto en el ámbito de la comunidad*: reconocimiento social del trabajo de la mujer.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI),

Diferencias de género en la capacidad emprendedora

En: Gender Differences in Entrepreneurship, Studies on Women Entrepreneurs, cap. VI [www.intercambio.org.pe], 1996 (resumen preparado por Intercambio)

El estudio revisa diversos trabajos –algunos basados en encuestas– sobre las diferencias entre mujeres y hombres a la hora de emprender un negocio en cuanto a motivaciones, habilidad empresarial, nivel ocupacional, y proceso de inicio del negocio (soporte, financiamiento).

Entre las motivaciones para iniciar un negocio, las empresarias señalan el afán de logros, el de obtener satisfacción en el trabajo, y la necesidad económica; por su parte, los empresarios mencionan, además del afán de logros, el deseo de hacer que las cosas funcionen y el de controlar sus recursos. Unas y otros aspiran a ser sus propios jefes.

En cuanto a los rasgos psicológicos, los hombres tienden a ser más menos flexibles y tolerantes que las mujeres –lo cual puede dar origen a estilos diferentes de gestión– y tienen más confianza en sí mismos. Si bien ambos sexos sienten temor al fracaso, 79% de las empresarias y sólo 8% de los empresarios mencionaron el temor al éxito. Ello podría deberse a los patrones de socialización, que no alientan los logros de las mujeres, y al hecho de que temen tener más éxito que el esposo, por los peligros que ello entraña para el matrimonio y la situación familiar. En cuanto a los grupos más importantes como fuente de apoyo, los hombres tienden a nombrar a asesores externos, y las mujeres a la familia, a amigos cercanos y a socios o socias. También se observa que las mujeres tienden a buscar diversas fuentes de apoyo, como sindicatos y grupos de mujeres, cosa que se da en menor proporción entre los varones.

Por otra parte, hay diferencias en cuanto a las áreas de negocios: las mujeres tienden en mayor medida a iniciar un negocio en un área vinculada a los servicios, como relaciones públicas, ventas o servicios educacionales, mientras que los hombres tienden más a entrar en el campo de la manufactura o la tecnología. Ello está vinculado a la experiencia de unos y otras: ellos tienen mayor experiencia en áreas técnicas, de fabricación o de finanzas; las mujeres, en áreas relacionadas con servicios de educación o ventas al por menor.

También hay diferencias en lo que concierne al origen del capital inicial. Los empresarios recurren con más frecuencia a inversiones, préstamos bancarios y personales o fondos personales, mientras que las mujeres suelen acudir sólo a sus bienes y ahorros personales.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)/Agencia Sueca de Cooperación Internacional para el Desarrollo (ASDI)

Mujeres empresarias: Contexto y desafíos

En: Gender Differences in Entrepreneurship, Studies on Women Entrepreneurs, cap. VI [www.intercambio.org.pe], 1996 (resumen preparado por Intercambio).

Diagnóstico sobre las dificultades que enfrentan las mujeres desde la concepción hasta la ejecución, afianzamiento y expansión de un proyecto empresarial.

Si bien hombres y mujeres deben pasar por las mismas etapas y problemas para montar una empresa, pesa sobre ellas un conjunto diferente de factores, que les dificultan el iniciarse como empresarias, hacer que su negocio sobreviva y, por último, prospere. Por ejemplo, la familia no siempre aprueba los intentos empresariales de las mujeres; la doble responsabilidad de cuidar del hogar y la familia y de obtener recursos para la supervivencia del negocio les impone una carga de trabajo agotadora; suelen carecer de acceso a recursos, materias primas, nuevas tecnologías y mercados; entran a competir con empresas rivales en condiciones de menor competitividad y capacitación que sus colegas masculinos; su acceso al capital es limitado, y gozan de escasa credibilidad en algunas instituciones financieras. Esto tiene que ver también con el contexto sociocultural: por ejemplo, se ve a las mujeres sobre todo como madres y esposas; por otra parte, han cursado por lo general menos estudios que los varones, no tienen suficiente confianza en sí mismas, y son poco asertivas, aspectos que han destacado otras investigaciones sobre su capacidad emprendedora.

Dificultades detectadas en las distintas etapas del proyecto:

1. Concepción de la idea

Las mujeres carecen por lo general de un modelo de empresaria que puedan imitar; por otra parte, raras veces reciben apoyo de la familia cuando se proponen formar una empresa, en circunstancias de que la reacción de la familia suele ser para ellas de crucial importancia a la hora de tomar decisiones. También es vital la experiencia laboral, y la mujer no siempre la tiene; por último, diversos factores, de presión y de empuje, afectan su desempeño empresarial. Cuando están impulsadas principalmente por factores de empuje (o motivación), se comprometen más a fondo con la iniciativa, y la misma decisión de montar un negocio les otorga desde ya mayores posibilidades de un buen desempeño. Por el contrario, cuando están impulsadas sobre todo por factores de presión, por ejemplo, la necesidad económica, tienden a mostrar un espíritu empresarial menos decidido.

2. De la idea al plan de negocios: formulación del proyecto

Preparación del plan: la falta de exposición e información restringe el potencial de las empresarias para explorar oportunidades de negocios. Por lo general, no llevan a cabo una planificación sistemática, en especial durante la preparación del informe del proyecto.

Propiedad: La mayoría de las mujeres prefieren establecer un negocio de propiedad individual, donde, por definición, todas las responsabilidades recaen en una sola persona.

Local: Usualmente, las mujeres eligen un local que esté cerca del hogar. Algunas empiezan a operar en la propia casa, en un intento de equilibrar las exigencias del hogar y las del negocio. Sin embargo, esto perjudica la buena marcha de la empresa, ya que en tales circunstancias el tiempo no se distribuye en forma clara. El rol de esposa o madre interfiere con el trabajo en la empresa, de modo que ésta pasa por lo general a un segundo plano.

Aspectos financieros: En muchos casos hay un desequilibrio entre el modo en que se planearon las empresas y la estructura resultante. Las decisiones de inversión fija suelen referirse únicamente al terreno y la construcción, lo que constituye una base muy débil para la viabilidad del proyecto y dificulta su inicio y conclusión. Por otra parte, las dificultades con que tropiezan las mujeres en los bancos por ejemplo, lo engorroso de los trámites, la necesidad de ofrecer garantías y la actitud de los empleados suelen obligarlas a recurrir a fuentes informales de crédito, como la familia, los amigos o los prestamistas. Como por lo general invierten todo el dinero en las actividades de inicio, se les hace más difícil llenar los requisitos de los bancos en caso de que necesiten cualquier ayuda financiera adicional a mediano plazo.

Restricciones tecnológicas: El desconocimiento de la tecnología representa otro gran obstáculo. Carecen de conocimientos técnicos sobre la conducción de la unidad, hacen evaluaciones inadecuadas sobre tecnología, y les faltan destrezas especializadas para trabajar en proyectos específicos. También es un obstáculo la escasa disponibilidad de tecnología y de equipos, así como de las destrezas necesarias para su manejo, todo lo cual suele empujarlas al sector artesanal, caracterizado por lo menguado de las utilidades.

3. Ejecución del proyecto

La falta de información pertinente sobre organizaciones e instituciones que trabajan con empresarios, sobre planes estatales de crédito y sobre los procedimientos de las instituciones financieras, vuelve a las empresarias más propensas a chocar con obstáculos oficiales y legales. En lo que se refiere a esquemas financieros, muchas de ellas, debido a la difusión inadecuada de información, desconocen las facilidades a que pueden acceder en este plano. El sistema de apoyo, es decir, el constituido por autoridades que orientan a los empresarios, suele estar dominado por varones y no brinda a las empresarias la ayuda que necesitan. Para que sus empresas prosperen, es imprescindible que en esos organismos se comprendan sus necesidades prácticas, las barreras que enfrentan y, principalmente, se tomen en serio las iniciativas empresariales femeninas.

Para las mujeres que viven en zonas rurales apartadas, los problemas de acceso al crédito son aún más básicos, sobre todo a causa de la distancia que las separa de los bancos, situados por lo general en pueblos y comunidades cercanos a redes de comunicación. Por otra parte, muchas suelen experimentar problemas de discriminación en cuanto a la concesión de créditos. Prevalece un sesgo de género y, asimismo, una desconfianza general hacia su capacidad de pago, a veces más por los prejuicios de los funcionarios que por consideraciones propiamente financieras.

Las dificultades para obtener crédito en cantidad suficiente pueden determinar o limitar el tipo de empresa que la mujer elige. Debido a la falta de capital de trabajo, no pueden comprar toda la materia prima que necesitan, con lo cual se reduce la tasa de ganancia. A la vez, la falta combinada de capital inicial y de capital de trabajo restringe las posibilidades de experimentar con nuevas líneas o introducir nuevos productos o diseños.

4. Funcionamiento del proyecto

Visión empresarial: Debido a su escaso poder de liderazgo, su inexperiencia en gestión y la falta de conocimientos comerciales, muchas mujeres tienden a concentrarse en proyectos que no requieren grandes inversiones, cuya rentabilidad tiende a ser bastante baja, debido en parte a la fuerte competencia. La escasa aptitud empresarial se manifiesta en una falta de visión y creatividad en aspectos organizacionales y administrativos, que impiden supervisar debidamente el desempeño de la mano de obra y la calidad de las materias primas, las máquinas, los insumos y los resultados. Estos factores, por tanto, contribuyen a reducir el mercadeo y la rentabilidad del producto.

Mercadeo: El mercado objetivo no es totalmente asimilado al incorporar una estrategia de mercadeo. Debido a la escasez de fondos, no se trabaja suficientemente en la promoción del producto y no se realiza desarrollo de mercadeo. Suele descuidarse el servicio a los clientes, y

muchas empresarias encuentran dificultades para cobrar las deudas de éstos. Todos estos problemas se derivan básicamente de la falta de experiencia en mercadeo.

Tecnología: Muchas son las restricciones tecnológicas de la etapa operacional. Debido a la falta de conocimiento técnico, la producción se planea en forma errónea, y el mantenimiento de los equipos puede verse menoscabado por la falta de destrezas especializadas. El no disponer de equipos, tecnología y asesoramiento representa para muchas mujeres que trabajan en lugares apartados una barrera adicional no menos importante que las anteriores.

Materias primas: La oferta irregular, insuficiente y a destiempo de materia prima resta eficacia a los planes de producción.

Contabilidad y registros contables: Para muchas mujeres es difícil separar las cuentas del negocio de las cuentas personales. No se llevan buenos registros de contabilidad o de costos. Es necesario organizar cursos claros y simples de contabilidad y administración financiera para las mujeres, de modo que puedan dejar atrás, a la larga, la creencia de que las finanzas no son su fuerte.

Capital de trabajo: La falta de financiamiento, así como los recortes y retrasos en la entrega de recursos financieros, tienen un efecto adverso sobre el uso del capital y la moral de los empresarios. Al ser rechazado por las instituciones financieras, el empresario acude al mercado informal de capital, caracterizado por préstamos muy pequeños y períodos muy cortos de reembolso, lo que ocasiona una incapacidad de movilizar ahorros para refinanciar y ajustar los términos.

5. Expansión

Las mujeres son más hábiles para mejorar el negocio que para expandirlo. Y como esto último requiere crédito y no es fácil acceder a él, no es raro que la empresa se quede en su pequeño tamaño inicial. El control es un aspecto esencial para las empresarias, y la expansión puede significar una pérdida de control o un cambio en el tiempo que dedican a otras facetas de su vida.

Delegación: Para las empresarias, delegación de poder es sinónimo de ejercicio de éste por los hombres de la familia. Algunas dejan que sus esposos o parientes masculinos pasen a dirigir el negocio una vez que está bien establecido y la expansión se hace inevitable.

Aceptación del riesgo: Cuando el negocio alcanza madurez, los mayores problemas son los de control y de consolidación de las ganancias financieras y del espíritu empresarial. A las mujeres no les resulta fácil tomar decisiones en asuntos de dinero, dado que el esposo suele ocuparse de ello; en consecuencia, cuando toman una decisión al respecto consultan por lo general a los parientes masculinos, y como éstos tienden a ser conservadores en sus sugerencias, las mujeres terminan por adoptar, en la mayoría de los casos, una línea poco audaz.

4. Programas de apoyo a microempresas y PYME

Eigen, J.

Apoyo a negocios de mujeres. Evaluación de opciones

En: Assistance to women's businesses - evaluating the options, Small Enterprise Development, vol. 3, N° 4 [www.intercambio.org.pe], 1992 (resumen preparado por *Intercambio*).

Se analiza un programa de préstamos para microempresas puesto en práctica en Kenya, y se extraen de allí recomendaciones generales.

Muchos proyectos que brindan asistencia a las mujeres han adoptado un enfoque benefactor, y aunque han incluido un componente de generación de ingresos, no han tenido mucho éxito en lo relativo a fortalecer la independencia económica de las mujeres. Los programas de "mujer en desarrollo" abarcan un espectro excesivamente amplio, pues en ellos figuran, entre otros, componentes como planeación familiar, maternidad y nutrición.

Últimamente ha emergido un enfoque más específico de desarrollo empresarial, que hace mayor hincapié en los beneficios económicos derivados de la participación de las mujeres en la actividad económica. Sin embargo, no ha sido enteramente eficaz, porque, entre otras cosas, se ha concentrado sobre todo en las mujeres en cuanto tales, y ha descuidado en cierto modo lo referente a desarrollo empresarial, nivel de destrezas, bienes y necesidades de las mujeres para su integración en la actividad económica.

A cada etapa de desarrollo cultural y socioeconómico de las mujeres corresponde un nivel de intervención. Aquellas que apenas tienen los recursos imprescindibles para sobrevivir requieren una red amplia de apoyo, que asegure la satisfacción de sus necesidades básicas.

Los programas de este nivel deben hacer hincapié en la formación de grupos de mujeres, concentrarse en actividades de concientización, y brindar asistencia en salud básica, nutrición y otros aspectos análogos. La mujer que está en vías de convertirse en empresaria requiere un apoyo adicional, que le permita alcanzar mayor independencia económica. En el nivel siguiente están las empresarias de subsistencia, las cuales, habiendo logrado mayor seguridad en la satisfacción de sus necesidades básicas, deciden montar un pequeño negocio. Sin embargo, no son empresarias en sentido estricto, pues no han hecho más que agregar otras actividades económicas a su rol doméstico tradicional, y carecen de planes de largo plazo, porque su iniciativa responde sólo a la demanda temporal de un mercado nuevo. En consecuencia, el crecimiento y la inversión no son para ellas elementos prioritarios. Por último, las mujeres que han decidido iniciar un negocio con una perspectiva de rentabilidad y crecimiento a largo plazo, necesitan programas de desarrollo empresarial más especializados, con estrategias que destaquen sus fortalezas y éxitos y apliquen criterios comerciales en el otorgamiento del crédito.

Sabido es que las mujeres confrontan problemas adicionales, cualitativamente diferentes de los que enfrentan los hombres. Esto no significa que sea necesario diseñar componentes especiales sólo para ellas. Pueden abordarse sus problemas particulares tomándolos como el común denominador que debe determinar la estructura del programa. Los programas pueden diseñarse de modo que eliminen muchos de los obstáculos que tradicionalmente enfrentan las mujeres para recibir crédito –por ejemplo, el requisito de presentar garantías y la firma del esposo para acceder a préstamos–; además, hay que tratar a las empresarias como tales, que es precisamente lo que se ha hecho, con muy buenos resultados, en el caso del programa de préstamos para el sector informal aplicado en Kenya.

Recomendaciones

- La experiencia mundial enseña que la intervención debe ser desagregada según los objetivos específicos y el grupo meta particular de los diversos programas. Es imposible atacar todos los frentes, en forma simultánea, con un solo programa. Como se dijo hace un momento, a cada etapa de desarrollo corresponde un nivel de intervención.
- Para lograr mayor eficacia, es necesario separar los componentes de capacitación de los de crédito. La entrega simultánea de gran número de insumos no fomenta el desarrollo empresarial independiente. Además, los insumos deben ser accesibles de diferentes formas, con lo cual se incentiva a los empresarios a tomar iniciativas encaminadas a su obtención.
- Los programas deben diseñarse de modo de eliminar los obstáculos que tradicionalmente enfrentan las mujeres en lo tocante a obtención de crédito, pero sin aplicar consideraciones específicas de género. Al tratarlas como empresarias y no clasificarlas como mujeres que necesitan ayuda especial, se propicia precisamente el tipo de independencia y responsabilidad que todo empresario requiere.

García, Gilberto; Paredes, Víctor

Programa de apoyo a las micro, pequeñas y medianas empresas en México, 1995-2000

Serie Desarrollo productivo, N° 115, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2001.

El estudio describe y evalúa los resultados de los programas de apoyo a las PYME, aplicados en el período 1995-2000 por diversos organismos del Gobierno de México. Según fueron definidas oficialmente en 1999, microempresas son aquellas empresas que tienen, en la industria, entre 0 y 30 trabajadores; en el comercio, entre 0 y 5, y en los servicios, entre 0 y 20; pequeñas son las que tienen entre 31 y 100, entre 6 y 20, y entre 21 y 50 respectivamente, cifras que en el caso de la mediana empresa son, respectivamente, de 101-500, 21-100 y 51-100, y, en el de las empresas grandes, de 501 y más para la industria y de 101 y más para el comercio y los servicios.

En 1998 había en México 2,8 millones de microempresas y PYME, cifra que representaba 95,9% de las empresas del país, pese a lo cual constituían apenas 11,4% del total de establecimientos manufactureros. El elevado número de microempresas y PYME, que se refleja también en el alto número de trabajadores ocupados en ellas, hace de éste un sector importante para las políticas públicas encaminadas al desarrollo de la economía.

El Programa de Política Industrial y Comercio Exterior hace hincapié en el desarrollo de las micro y pequeñas empresas, y en particular en la importancia que revisten la formación de cadenas productivas y la cooperación interempresarial como elementos clave para el crecimiento de la economía. Seis son las políticas pertinentes: formación de cadenas productivas, mejoramiento de la infraestructura tecnológica, desregulación de la actividad económica, fomento de las exportaciones, establecimiento de negociaciones comerciales internacionales, promoción de la competencia internacional, y aplicación de mecanismos de consenso con los sectores productivos.

El establecimiento de medidas de apoyo a las cadenas productivas tiene por objeto aprovechar las oportunidades de crecimiento y de creación de valor agregado y empleo que pueden resultar de la integración de cadenas productivas nacionales. Para ello se han impulsado programas de:

- *Desarrollo de proveedores*: programas por medio de los cuales se facilita el contacto inicial de las microempresas y PYME con las grandes empresas privadas y las empresas del sector público por medio de encuentros empresariales;
- *Subcontratación industrial*: comenzó a operar un sistema de subcontratación industrial en virtud del cual se facilitan los vínculos entre los oferentes potenciales y las grandes empresas que demandan productos y piezas y subconjuntos de procesos industriales, lo que favorece la especialización de las microempresas y PYME en la producción de estos bienes y servicios.
- *Empresas integradoras*, que son asociaciones de empresas de servicios especializados – financieros, de capacitación y otros– con microempresas y PYME que pueden realizar un conjunto de actividades en tecnología, promoción, comercio y diseño, todo lo cual reduce los costos;
- *Sectores productivos y agrupamientos industriales*, con programas que procuran que empresas de una misma cadena productiva, establecidas en una misma región, fortalezcan sus vínculos de abastecimiento mutuo y aprovechen su cercanía geográfica para llevar a cabo en forma conjunta proyectos productivos y de infraestructura.

Entre los principales programas orientados al desarrollo de la competitividad de las microempresas y PYME se encuentran los de capacitación, productividad, calidad y de información. En varios programas participan el gobierno, instituciones académicas y organizaciones empresariales, que proporcionan capacitación, información y asesoramiento en administración, producción, comercialización y financiamiento.

Según se pudo constatar, si bien existe una amplia oferta de programas, no pocas veces hay una duplicación en el trabajo de las instituciones de apoyo.

Kantor, Paula

Promoting women's entrepreneurship development based on good practice programs: Some experiences from the North to the South.

Working Paper, N° 9, Series on Women's Entrepreneurship Development and Gender in Enterprises, Ginebra, Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2000.

El estudio revisa programas y proyectos de apoyo a microemprendimientos y pequeños emprendimientos de mujeres en Europa y los Estados Unidos, con especial hincapié en las prácticas óptimas. Para seleccionar los programas se aplican parámetros de desempeño –alcance, eficacia, costos de eficiencia, impactos y sostenibilidad– y, asimismo, se toma en consideración la posibilidad de reproducirlos en los países en desarrollo.

Recomendaciones

- Debe haber programas colectivos y programas individuales. Los primeros dan a las mujeres la oportunidad de establecer contactos, crear redes y aprender de la experiencia de otras, todo lo cual contribuye a su empoderamiento. Con los programas individuales se gana en eficacia, porque permiten a las mujeres detectar directamente los problemas a que se enfrentan en su emprendimiento.
- Antes de diseñar el programa, hay que tomar en consideración las necesidades del cliente en términos de contenidos y agenda, lo que es particularmente importante en el caso de las mujeres, ya que sus múltiples funciones suelen impedirles participar en determinados programas.
- Los programas deben concentrarse en sectores que puedan suministrar ingresos adecuados a las mujeres, lo cual, como es evidente, aumenta su independencia financiera. Una estrategia en tal sentido consiste en introducirlos en mercados con mayor valor agregado. Para ello, las instituciones pueden diseñar programas de incubadoras o programas que contemplen entrenamiento en sectores específicos. La información y la comunicación tecnológica son cruciales en este plano.
- En capacitación, es recomendable elaborar un módulo general referido a costos, marketing, contabilidad y negociación, así como diversos módulos específicos, para que las mujeres puedan elegir entre estos últimos, lo cual da flexibilidad e independencia a los clientes.
- En el caso de las mujeres, la capacitación puede no ser suficiente para su despegue como empresarias, debido a la falta de confianza en sí mismas y a la poca fe que suelen exhibir en su capacidad empresarial. Por ello, los programas deben incluir entrenamiento en desarrollo empresarial, a fin de inducir en las mujeres la disposición de ánimo imprescindible para el manejo de los negocios.
- Muchas mujeres necesitan ayuda después de haber iniciado el negocio, ayuda que pueden encontrar por medio de tutorías, las cuales pueden constituir por lo demás un mecanismo de apoyo particularmente eficaz para solucionar los problemas específicos que han detectado.
- Las tecnologías de la información son fundamentales para operar en una economía global. Explicarlas y entrenar a las mujeres en su uso son cruciales para el éxito empresarial.
- También es importante establecer redes de información, para que las empresarias se contacten, se sirvan de modelo entre sí y reduzcan los costos.
- El éxito depende en buena medida del desarrollo de un entorno apropiado para los emprendimientos femeninos. Ello supone, entre otras cosas, apoyarlas en sus múltiples tareas, y comprometer en ellas a los hombres, la familia y la sociedad. También supone que reciban ayuda para el cuidado de los niños y asistencia para el transporte, así como la promoción de la igualdad de oportunidades y la promulgación de leyes contra la discriminación sexual.

- Las instituciones deben entender los objetivos que persiguen las mujeres que se inician en los negocios y apoyarlas en su empeño. Por ejemplo, muchas empresarias se niegan a expandir la producción por temor a perder control y flexibilidad. En consecuencia, deben crearse caminos innovadores para que superen ese temor, amplíen el negocio, ganen más y sean independientes en lo financiero.
- Es importante atender simultáneamente las necesidades prácticas y las necesidades estratégicas de las mujeres. Si una institución no está en condiciones de hacerlo por sí sola, puede asociarse con otras.
- No debe tratarse a las mujeres como medios para otros fines; su éxito empresarial es un fin en sí mismo. En consecuencia, en la evaluación encaminada a determinar la idoneidad de los programas deben tomarse en cuenta simultáneamente los resultados económicos y los no económicos, por ejemplo, los referidos a ingresos, posición en el empleo y mejoramiento del bienestar de la familia.
- El reclutamiento es un primer paso vital en la promoción de las mujeres de negocios. En efecto, no sólo es necesario que las empresarias actuales o potenciales conozcan la existencia de estos programas, sino que también conviene que las instituciones sepan dónde están esas mujeres y les hagan llegar la información pertinente por medios en que ellas confíen.
- Una estrategia para mejorar el reclutamiento consiste en aumentar el conocimiento sobre el potencial de las mujeres. En ese sentido, conviene dar a conocer a las autoridades locales el valioso aporte que pueden hacer las mujeres a la economía, pues así podrían mostrar mayor disposición a incorporarlas en los programas de apoyo a las micro y pequeñas empresas.
- En los casos en que las estrategias de apoyo empresarial apunten a insertar a las mujeres en sectores de mayor valor dominados por los hombres, no hay que olvidar que ellas necesariamente enfrentarán mayores obstáculos, por lo cual es preciso diseñar programas que los reduzcan al máximo.
- También reviste importancia la sostenibilidad de los propios programas de apoyo. Algunos, especialmente los colectivos y los que ofrecen servicios mínimos, son más fáciles de sostener que otros. La aplicación de un modelo mixto y la constitución de asociaciones pueden contribuir a este objetivo.

Mayoux, L.

¿Empoderamiento frente a sostenibilidad? Desafíos para la “práctica óptima” en microcréditos.

En: Women’s Empowerment versus Sustainability? Challenges for “Best Practice” in Micro-Finance [www.intercambio.org.pe], 1999 (resumen preparado por Intercambio).

Revisión de bibliografía orientada a introducir claridad en los debates acerca de la capacidad que tiene el microfinanciamiento de contribuir al bienestar de mujeres económicamente desfavorecidas. En relación a los dos conceptos –empoderamiento y microcréditos– que aparecen ligados cuando se conciben programas destinados a elevar el bienestar de mujeres económicamente desfavorecidas, se observan cuatro diferentes apreciaciones acerca del potencial de los programas de microcréditos de favorecer el empoderamiento de las mujeres: la más optimista, que cree en la posibilidad de establecer en todo el mundo programas sostenibles de microfinanzas en beneficio de las mujeres; aquella que reconoce que tales programas tienen impactos negativos pero trata de minimizarlos; aquella que si bien admite que estos programas tienen limitaciones en cuanto a la capacidad de promover el empoderamiento, los considera de todos modos valiosos, y, por último, aquella que resta toda importancia a estos programas.

El estudio destaca que el empoderamiento de las mujeres debe entenderse como algo más que un pequeño incremento de los ingresos, o una consulta en áreas de toma de decisiones en el hogar, o reuniones ocasionales con un pequeño grupo de mujeres. El rol económico de las mujeres se halla restringido por las tareas que recaen sobre ellas en lo que atañe a trabajo doméstico y aprovisionamiento del hogar, así como por las desigualdades de poder y recursos que están presentes en todos los niveles. Tales desigualdades son precisamente las que permiten a los hombres construir una esfera económica y una actividad empresarial aisladas, perpetuando de esa forma la desigualdad. El empoderamiento debe adoptar una visión holística, que integre el trabajo productivo y el reproductivo, aspectos de bienestar y medidas que aborden las desigualdades del poder para ambos sexos, además de brindar un apoyo adecuado a las mujeres y comprometer a los hombres en el cuestionamiento y el cambio de las desigualdades de género. En este sentido, el crear conciencia de género debe formar parte de todo programa de capacitación para mujeres y hombres.

Por otra parte, si bien todo lo relativo a recepción y reembolso de los préstamos es importante, es necesario que en las condiciones de otorgamiento de los microcréditos estén contemplados también otros aspectos, como el control de las mujeres sobre los bienes e ingresos y las responsabilidades de los hombres en el bienestar del hogar. Contrariamente a las pautas actualmente en curso, muchas beneficiarias prefieren el ahorro obligatorio y los préstamos dirigidos, por estimar que ello les permite proteger sus ingresos frente al cónyuge.

Recomendaciones

- *Elementos de una política de género para el empoderamiento:*
 - Acceso igualitario de las mujeres a los microcréditos y el empleo como cuestión de derechos humanos y parte integral de toda estructura política y reguladora principal.
 - Política de género centrada explícitamente en el empoderamiento de las mujeres.
 - Separación de las cuestiones de género y de pobreza mediante la aplicación de estrategias que aborden la desigualdad de poder en el hogar y las comunidades y que engloben a las mujeres más desfavorecidas.
 - Paso desde intervenciones compartimentadas a estrategias integradas e interrelacionadas, entre ellas la atención del trabajo reproductivo, el bienestar social y el empoderamiento, en cualquier intervención “económica”.
- *La entrega de elementos de género para el empoderamiento en el contexto organizacional requiere de:*
 - Conciencia de género y empoderamiento en hombres y mujeres; incorporar lo referente a la empoderamiento en las interacciones con quienes participan en el programa, incluyendo en ello las condiciones de entrega de los microcréditos, la capacitación y el asesoramiento para ambos sexos, y la prestación de servicios complementarios a todas las actividades grupales.
 - Políticas igualitarias de oportunidades para el personal que administra el programa como una cuestión de derechos humanos, a fin de aumentar la cobertura del programa y su eficiencia en lo tocante al empoderamiento de las mujeres.
 - Incentivos concretos por la incorporación de la equidad de género en la ejecución de los programas, entre los cuales deben figurar incentivos para las propias mujeres, para los hombres participantes y el personal de ambos sexos.
 - Indicadores de empoderamiento como parte integral de todo monitoreo y evaluación.
- *Una práctica óptima debe considerar:*
 - Entrega de microcréditos que maximicen la capacidad de las mujeres de incrementar y controlar sus ingresos y recursos –por ejemplo, paquetes especiales para mujeres en actividades no tradicionales–, creación de incentivos para los hombres por su aporte al

- bienestar del hogar, y diseño de nuevos productos para mujeres, como pensiones y seguros.
- Métodos participativos eficaces para una total integración de las cuestiones de género y empoderamiento en todos los programas de capacitación, así como entrega de una capacitación especializada en cuestiones de género.
 - Combinación del otorgamiento de crédito con otros servicios, como cuidados de salud, apoyo en el trabajo reproductivo, desarrollo de nuevas tecnologías.
 - Formación de redes con otras organizaciones, vínculos con otros proveedores de servicios, defensa de la incorporación de la perspectiva de género en conjunto con otras organizaciones, y políticas en el ámbito macroeconómico.
 - Corriente de género en el plano organizacional, aplicación de políticas de reclutamiento y promoción que sean equitativas desde el punto de vista del género, y capacitación del personal en cuestiones de género.
 - Acceso a las mujeres más desfavorecidas.

Monsalves, Marcelo

Las PYME y los sistemas de apoyo a la innovación tecnológica en Chile.

Serie Desarrollo productivo, N° 126, Santiago de Chile, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2002.

Descripción de los esfuerzos institucionales públicos por promover la capacidad tecnológica de las PYME de Chile, incluyendo a las instituciones, programas e instrumentos públicos cuyo objetivo específico es el de promover la innovación tecnológica en las PYME de los sectores manufacturero y de servicios.

En Chile, el sistema de apoyo a la innovación tecnológica no está centrado en las PYME, pues los organismos pertinentes tienden a concentrarse en instituciones académicas y grandes empresas. Esto coincide con el resultado de otros estudios sobre la dificultad del sistema para transferir los desarrollos científicos y tecnológicos a las empresas.

El principal instrumento de política para estos efectos ha sido el sistema de fondos concursables, que en su última versión incluyó a las PYME como objetivo específico de la política tecnológica. En el país opera también el Fondo Nacional de Desarrollo Tecnológico y Productivo (FONTEC), que tiene como objetivos promover y financiar la ejecución de proyectos de innovación, de transferencia asociativa y de adquisición de infraestructura tecnológica llevados a cabo por empresas productivas privadas, y, asimismo, apoyar el escalamiento productivo y comercial de proyectos derivados de un proceso innovador. El FONTEC financia proyectos en cinco líneas: *innovación tecnológica* –investigación y desarrollo (ID) de tecnologías de productos, procesos y servicios–; *infraestructura tecnológica* –infraestructura física, instalaciones y equipos con sus respectivos costos de entrenamiento–; *transferencia tecnológica asociativa* para un mínimo de cinco empresas –misiones tecnológicas al extranjero y asesorías técnicas de nivel internacional–; *entidades de gestión y centros de transferencia tecnológica* –puesta en marcha de instituciones de ID–, y *estudios de reinversión* para escalamiento productivo en proyectos de innovación.

Aunque el FONTEC no se especializa en la atención de PYME, 85% de sus clientes son empresas de tamaño mediano, ubicadas en general en el segmento superior del estrato. Con respecto a la focalización del sistema de apoyo a la innovación, si bien el FONTEC u otros organismos dan algún tipo de ayuda a las empresas medianas de rango superior, no ocurre lo mismo, salvo excepciones, con las medianas de rango inferior y las pequeñas, que quedan fuera del alcance de tales instrumentos y pueden acceder sólo a los mecanismos de fomento, que están destinados básicamente a mejorar la gestión.

Para establecer cierta continuidad entre el sistema de fomento y el sistema de apoyo a la innovación, podría recurrirse a tres vías: elaborar instrumentos que involucren a las grandes empresas en el desarrollo tecnológico de las PYME; incentivar la generación de proyectos de fomento que creen las condiciones básicas para estimular procesos de aprendizaje e innovación, mediante, por ejemplo, la pertenencia a una red de empresas; y, por último, formar un fondo específico de asistencia técnica para la innovación tecnológica.

En el caso de las PYME, una intervención integral sobre sus necesidades y problemas aumenta la probabilidad de éxito. El logro de este propósito supone coordinar el proceso de gestión de los distintos instrumentos del ámbito tecnológico con los instrumentos de otros ámbitos, como gestión y financiamiento.

La descripción que se ha hecho de los organismos e instrumentos de fomento y de apoyo a la innovación hace pensar en un conjunto de mecanismos dispersos en una red institucional difusa, todos ellos difíciles de comprender en su operatoria. Puede concluirse, por lo tanto, que los esfuerzos realizados en este ámbito –comunidad de personas en torno a los fondos tecnológicos, esfuerzos de difusión por Internet, red del Servicio de Cooperación Técnica (SERCOTEC), y otros análogos– no sólo son insuficientes, sino también inconducentes, y lo seguirán siendo mientras no se conciba el proceso completo de apoyo a las PYME desde la perspectiva del cliente y sus necesidades.

Peres, Wilson; Stumpo, Giovanni (coords.)

Pequeñas y medianas empresas industriales en América Latina y el Caribe.

Santiago de Chile, CEPAL/Siglo XXI, 2002.

Estudio que busca superar las carencias de información sobre las PYME industriales de la región, en lo referente a empleo, producción y productividad, junto con analizar las políticas que apuntan a mejorar sus resultados y sugerir algunos elementos para explicar el desempeño de estas empresas en 14 países de la región.

A pesar de las dificultades de información –períodos diferentes y distintas definiciones de PYME–, hay en el estudio tres aspectos dignos de destacar: a) lejos de constituir un sector marginal, las PYME ocupan un lugar importante en la estructura industrial de la región, particularmente en el empleo; b) en contra de lo previsible, tienen en general un peso semejante en la estructura industrial de todos los países de la región, sean grandes o pequeños, sobre todo en lo que atañe a producción y ventas; y c) su participación en el empleo es mayor que en la producción, lo cual indica que su productividad es inferior a la de las grandes empresas.

Al analizar el desempeño, se observa que las PYME no se estancaron en el período que siguió a las reformas económicas de los años noventa: por el contrario, en cinco países, Argentina, Chile, México, Uruguay y Venezuela, aumentó su participación en el producto industrial, y aunque ésta disminuyó en otros cinco países –Brasil, Costa Rica, Colombia, Ecuador y Perú–, aumentó la producción total de las PYME, lo que significa que si bien no fueron agentes económicos ganadores, tampoco resultaron perdedores.

En cuanto a empleo, su comportamiento difiere según los países. Al asociar los cambios en la producción y el empleo con la dinámica de la productividad de la mano de obra, se advierte que las PYME no tuvieron un mal desempeño en lo que concierne a cambio tecnológico. Por otra parte, la productividad aumentó en casi todos los países –con excepción de Venezuela–, aunque ello estuvo acompañado de una reducción del empleo.

En lo referente a la diferencia de productividad con respecto a las grandes empresas, no puede decirse que las PYME hayan sido perdedoras, ya que el índice decreció en sólo cuatro países, mientras se mantenía constante en los demás.

Por otra parte, hay semejanzas y diferencias entre los países en lo tocante a políticas de apoyo. Las semejanzas se refieren al contexto en que operan estas políticas, su dinámica e incluso su contenido sustantivo; las diferencias tienen que ver sobre todo con el monto absoluto de recursos humanos y financieros que se asignan en los distintos países, la capacidad de las instituciones encargadas de diseñar y ejecutar las políticas, así como el grado de coordinación entre éstas.

El contexto macroeconómico estuvo dominado por tres factores: reformas estructurales, confianza en los mecanismos de mercado, y reducción de la intervención estatal. Las políticas de apoyo a las PYME quedan subordinadas a las políticas macroeconómicas e incluso a las de competitividad, cuando existen. La relación entre las políticas de apoyo a las PYME y las políticas de competitividad cambió a lo largo de los años noventa: en efecto, desde una posición inicial en que las primeras eran una más dentro de las políticas de competitividad, se evolucionó hacia una situación en que la atención a las PYME tendía, aparentemente, a absorber todo el contenido de las segundas. Esta evolución está vinculada a las dificultades para poner en práctica políticas de competitividad y, fundamentalmente, a la lentitud con que se han generado empleos formales en las PYME. Cabe indicar, a este respecto, que las políticas de productividad se concentraron en las micro y pequeñas empresas.

En los años noventa, hubo escasa oferta de políticas de apoyo a las PYME, a causa de factores como subordinación, debilidad de las instituciones y carencia de información, pero la demanda de políticas de este tipo se incrementó notablemente. Por otra parte, a mediados de la década resurgió el interés de las autoridades públicas en las políticas de competitividad, entre ellas las de apoyo a las PYME, aunque es preciso acotar que tal interés pareció más teórico que práctico, pues en la mayoría de los casos no pasó de meras declaraciones de intención.

A fines de la década, el panorama de las PYME de la región era mucho más alentador: habían surgido instrumentos novedosos de apoyo, de reconocida eficacia, como los programas de fomento de Chile, el programa de calidad integral y modernización y los centros regionales de competitividad empresarial de México, los centros de desarrollo empresarial de Argentina, y los centros de desarrollo tecnológico de Colombia. Sus limitaciones residen en lo reducido de su alcance, su carácter pionero y los escasos recursos con que contaban.

El contenido de las políticas de competitividad tiende a repetirse en los distintos países: sus tres grandes áreas son el fomento de las exportaciones, el desarrollo tecnológico y la capacitación de los recursos humanos, a las cuales se agregan los instrumentos habituales en materia de financiamiento, en su triple dimensión de acceso, garantías y costos. Lo más novedoso es probablemente, aunque no se trata todavía de un proceso generalizado, el esfuerzo encaminado a aumentar la articulación de las PYME entre sí o entre ellas y las grandes empresas, en la forma de uniones de compra, de venta, o de subcontratación, intento que forma parte a su vez de una estrategia de desarrollo de largo plazo.

Hay un fuerte contraste entre los avances en materia de diseño de las políticas y las graves fallas de su ejecución, que se hace todavía más evidente en el caso de las PYME, debido a las grandes esperanzas depositadas en ellas y la publicidad creciente de que han sido objeto tales políticas. Éstas, por otra parte, no se han traducido aún en grandes resultados, a causa de los exiguos recursos que se han destinado a su puesta en práctica y de una serie de problemas institucionales, en particular la fragmentación de la toma de decisiones y la falta de coordinación entre las políticas.

En suma, hubo elementos positivos en las políticas de apoyo a las PYME, como la importancia creciente que les han otorgado los Estados y el diseño de instrumentos novedosos y eficaces, y elementos negativos, como la falta de recursos y la escasa coordinación de su puesta en práctica. Por otra parte, la política macroeconómica es uno de los factores decisivos en el desempeño de las PYME, lo que no es de extrañar, ya que destinan casi la totalidad de su producto al mercado interno. Se comprueba, por último, que su desempeño mejora notoriamente mientras

más desarrollados y complejos sean los vínculos que establecen entre sí, pues su estructura técnica y su gestión tienden a modernizarse rápidamente allí donde las PYME están ligadas en aglomeraciones productivas.



NACIONES UNIDAS

Serie

CEPAL

mujer y desarrollo

Números publicados

1. Mujeres rurales de América Latina y el Caribe: resultados de programas y proyectos (LC/L.513), septiembre de 1989.
2. América Latina: el desafío de socializar el ámbito doméstico (LC/L.514), octubre de 1989.
3. Mujer y política: América Latina y el Caribe (LC/L.515), septiembre de 1989.
4. Mujeres refugiadas y desplazadas en América Latina y el Caribe (LC/L.591), noviembre de 1990.
5. Mujeres, Culturas, Desarrollo (Perspectivas desde América Latina) (LC/L.596), marzo de 1991.
6. Mujeres y nuevas tecnologías (LC/L.597/Rev.1), abril de 1991.
7. Nuevas tecnologías de participación en el trabajo con mujeres (LC/L.592), octubre de 1990.
8. La vulnerabilidad de los hogares con jefatura femenina: preguntas y opciones de política para América Latina y el Caribe (LC/L.611), abril de 1991.
9. Integración de lo femenino en la cultura latinoamericana: en busca de un nuevo modelo de sociedad (LC/L.674), marzo de 1992.
10. Violencia doméstica contra la mujer en América Latina y el Caribe: propuesta para la discusión, María Nieves Rico (LC/L.690), mayo de 1992.
11. Feminización del sector informal en América Latina y el Caribe, Molly Pollack (LC/L.731), abril de 1993.
12. Las mujeres en América Latina y el Caribe. Un protagonismo posible en el tema de población (LC/L.738), mayo de 1993.
13. Desarrollo y equidad de género: una tarea pendiente, María Nieves Rico (LC/L.767), diciembre de 1993.
14. Poder y autonomía roles. Roles cambiantes de las mujeres del Caribe, Pauline van der Aa (LC/L.881), abril de 1996.
15. Formación de los recursos humanos femeninos: prioridad del crecimiento y de la equidad (LC/L.947), María Nieves Rico, junio de 1996.
16. Violencia de género: un problema de derechos humanos (LC/L.957), María Nieves Rico, julio de 1996. [www](#)
17. La salud y las mujeres en América Latina y el Caribe: viejos problemas y nuevos enfoques (LC/L.990), Elsa Gómez Gómez, mayo de 1997.
18. Las mujeres en América Latina y el Caribe en los años noventa: elementos de diagnóstico y propuestas (LC/L.836/Rev.1), abril de 1997.
19. Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género (LC/L.1016), Molly Pollack, mayo de 1997. [www](#)
20. El sector informal urbano desde la perspectiva de género. El caso de México (LC/L.1017), Molly Pollack y Clara Jusidman, julio de 1997.
21. Mitos y evidencias del trabajo femenino urbano en América Latina (LC/L.1034), Irma Arriagada, agosto de 1997. [www](#)
22. La educación de las mujeres: de la marginalidad a la coeducación. Propuestas para una metodología de cambio educativo (LC/L.1120), Marina Subirats, julio de 1997. [www](#)
23. Violencia en la pareja. Tratamiento legal. Evolución y balance (LC/L.1123), Hanna Binstock, agosto de 1998. [www](#)
24. Hacia la igualdad de la mujer. Avances legales desde la aprobación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (LC/L.1126), Hanna Binstock, agosto de 1998. [www](#)

25. Género, medio ambiente y sustentabilidad del desarrollo (LC/L.1144), María Nieves Rico, octubre de 1998. [www](#)
26. El trabajo a tiempo parcial en Chile (LC/L.1301-P), Sandra Leiva, N° de venta: S.00.II.G.9 (US\$10.00), enero de 2000.
27. El desafío de la equidad de género y de los derechos humanos en los albores del siglo XXI (LC/L.1295/Rev.1-P), N° de venta: S.00.II.G.48 (US\$ 10.00), mayo de 2000. [www](#)
28. Mujer y trabajo en las reformas estructurales latinoamericanas durante las décadas de 1980 y 1990 (LC/L.1378-P), Francisco León, N° de venta: S.00.II.G.94 (US\$ 10.00), mayo de 2000. [www](#)
29. Enfoque de género en la política económica-laboral. El estado del arte en América Latina y el Caribe (LC/L.1500-P), Lieve Daeren, N° de venta: S.01.II.G.44 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
30. Equidad de género y calidad en el empleo: Las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina (LC/L.1506-P), Laura C. Pautassi, N° de venta: S.01.II.G.45 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
31. La memoria colectiva y los retos del feminismo (LC/L.1507-P), Amelia Valcárcel, N° de venta: S.01.II.G.46 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
32. La institucionalidad de género en el estado: Nuevas perspectivas de análisis (LC/L.1511-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.01.II.G.58 (US\$ 10.00), marzo de 2001. [www](#)
33. El turismo en la economía ecuatoriana: la situación laboral desde una perspectiva de género (LC/L.1524-P), Martha Ordoñez, N° de venta: S.01.II.G.69 (US\$ 10.00), abril de 2001. [www](#)
34. La situación económico-laboral de la maquila en El Salvador: Un análisis de género (LC/L.1543-P), Ligia Elizabeth Alvarenga Jule, N° de venta: S.01.II.G.83 (US\$ 10.00), mayo de 2001. [www](#)
35. Aspectos económicos de la equidad de género (LC/L.1561-P), Thelma Gálvez P., N° de venta: S.01.II.G.107 (US\$ 10.00), junio de 2001. [www](#)
36. ¿Género en la reforma o reforma sin género? Desprotección social en las leyes previsionales de América Latina (LC/L.1558-P), Haydeé Birgin y Laura Pautassi, N° de venta: S.01.II.G.103 (US\$ 10.00), junio de 2001. [www](#)
37. Economía y género. Bibliografía seleccionada (LC/L.1610-P), Flavia Marco, N° de venta: S.01.II.G.152 (US\$ 10.00), octubre de 2001. [www](#)
38. Las relaciones de género en un mundo global (LC/L.1729-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.02.II.G.40 (US\$ 10.00), abril de 2002. [www](#)
39. Las nuevas tecnologías de información y las mujeres: reflexiones necesarias (LC/L.1742-P), Gloria Bonder, N° de venta: S.02.II.G.54 (US\$ 10.00), junio de 2002. [www](#)
40. Violencia contra la mujer en relación de pareja: América Latina y el Caribe. Una propuesta para medir su magnitud y evolución (LC/L.1744-P), Diane Alméras, Rosa Bravo, Vivian Milosavljevic, Sonia Montaña y María Nieves Rico, N° de venta: S.02.II.G.56 (US\$ 10.00), junio de 2002. [www](#)
41. La reforma de pensiones en Colombia y la equidad de género (LC/L.1787-P), Consuelo Uribe Mallarino, N° de venta: S.02.II.G.101 (US\$ 10.00), octubre de 2002. [www](#)
42. Legislación previsional y equidad de género en América Latina (LC/L.1803-P), Laura C. Pautassi, N° de venta: S.02.II.G.116 (US\$ 10.00), noviembre de 2002. [www](#)
43. A cinco años de la reforma de pensiones en El Salvador y su impacto en la equidad de género (LC/L.1808-P), Ligia Alvarenga, N° de venta: S.02.II.G.120 (US\$ 10.00), noviembre de 2002. [www](#)
44. Género y sistemas de pensiones en Bolivia, Alberto Bonadona Cossio (LC/L.1841), N° de venta: S.03.II.G.6, febrero de 2003. [www](#)
45. Las políticas públicas de género: un modelo para armar. El caso de Brasil (LC/L.1920-P), Sonia Montaña, Jacqueline Pitanguy y Thereza Lobo, N° de venta: S.03.II.G.75 (US\$ 10.00), junio de 2003. [www](#)
46. Género, previsión y ciudadanía social en América Latina (LC/L.1937-P), Daniel M. Giménez, N° de venta: S.03.II.G.96 (US\$ 10.00), julio de 2003. [www](#)
47. New contributions to the analysis of poverty: methodological and conceptual challenges to understanding poverty from a gender perspective (LC/L.1955-P), Sylvia Chant, Sales No. E.03.II.G.110 (US\$ 10.00), August, 2003. [www](#)
48. Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible (LC/L.1962-P), Virginia Guzmán, N° de venta: S.03.II.G.119 (US\$ 10.00), octubre de 2003. [www](#)
49. La institucionalidad de género en un contexto de cambio de gobierno: el caso de Paraguay (LC/L.2000-P), Virginia Guzmán y Graziella Corvalán, N° de venta: S.03.II.G.161 (US\$ 10.00), octubre de 2003. [www](#)

50. Un acercamiento a las encuestas sobre el uso del tiempo con orientación de género (LC/L.2022-P), María José Araya, N° de venta: S.03.II.G.184, noviembre (US\$ 10.00) de 2003. [www](#)
51. En búsqueda de trabajo. Migración internacional de las mujeres latinoamericanas y caribeñas. Bibliografía seleccionada (LC/L.2028-P), Silke Staab, N° de venta S.03.II.G.196 (US\$ 15.00), diciembre de 2003. [www](#)
52. Entender la pobreza desde la perspectiva de género, Unidad Mujer y Desarrollo (LC/L.2063-P), N° de venta: S.04.II.G.07 (US\$ 10.00), enero de 2004. [www](#)
53. Una aproximación a la problemática de género y etnicidad en América Latina, Elizabeth Peredo Beltrán (LC/L.2066-P), N° de venta: S.04.II.G.09 (US\$ 10.00), enero de 2004. [www](#)
54. Sistemas electorales y representación femenina en América Latina, Line Bareiro, Oscar López, Clyde Soto, Lilian Soto (LC/L.2077-P), N° de venta S.04.II.G.20 (US\$ 15.00), mayo de 2004. [www](#)
55. Las metas del Milenio y la igualdad de género: el caso de Perú, Rosa Bravo (LC/L.2126-P), N° de venta: S.04.II.G.53 (US\$ 10.00), abril de 2004. [www](#)
56. Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Avances y omisiones para una mayor equidad, Eleonor Faur, Natalia Gherardi y Laura C. Pautassi (LC/L.2140-P), N° de venta: S.04.II.G.68 (US\$ 10.00), mayo de 2004. [www](#)
57. Políticas de género en la Unión Europea y algunos apuntes sobre América Latina, Judith Astelarra (LC/L.2154-P), N° de venta: S.04.II.G.82 (US\$ 10.00), julio de 2004. [www](#)
58. El empleo en el sector financiero en Chile, Amalia Mauro (LC/L.2172-P), N° de venta: S.04.II.G.107 (US\$ 10.00), agosto de 2004. [www](#)
59. Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres, Amalia Mauro (LC/L.2177-P), N° de venta: S.04.II.G.104 (US\$ 10.00), agosto de 2004. [www](#)
60. Calidad del empleo y calidad de la atención en la salud de Córdoba, Argentina. Aporte para políticas laborales más equitativas (LC/L.2250-P), Jacinta Buriyovich y Laura C. Pautassi, N° de venta: S.05.II.G.8, febrero del 2005. [www](#)
61. Demandas de capacitación del sector financiero. Sesgos de género y evaluación por competencias (LC/L.2267-P), Mariela Quiñónez Montoso, N° de venta: S.05.II.G.20, febrero del 2005. [www](#)
62. El empleo en los servicios financieros. Costa Rica: buenas y no tan buenas noticias... (LC/L.2295-P), Juliana Martínez Franzoni, N° de venta: S.05.II.G.43, marzo del 2005. [www](#)
63. Os programas de combate a pobreza no Brasil e a perspectiva de gênero no periodo 2000-2003: avanços e possibilidades (LC/L.2309-P), Ceres Alves Prates y M. Beatriz B. Nogueira, N° de venta: P.05.II.G.58, mayo del 2005. [www](#)
64. Sector financiero y empleo femenino. El caso uruguayo (LC/L.2323-P), Alma Espino, N° de venta: S.05.II.G.70, mayo del 2005. [www](#)
65. El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. (LC/L.2324-P), Rosario Aguirre, Cristina García y Cristina Carrasco, N° de venta: S.05.II.G.71, julio del 2005. [www](#)
66. A pobreza e as políticas de gênero no Brasil (LC/L.2322-P), Hildete Pereira de Melo y Lourdes Bandeira, N° de venta: P.05.II.G.67, julio del 2005. [www](#)
67. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de México (LC/L.2339-P), Instituto Nacional de las Mujeres, N° de venta: S.05.II.G.83, julio del 2005. [www](#)
68. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Nicaragua, (LC/L.2353-P), Isolda Espinosa G., N° de venta: S.05.II.G.92, julio del 2005. [www](#)
69. Políticas de empleo en la planificación turística local de Ecuador. Herramientas para su formulación (LC/L.2346-P), Martha Ordóñez Andrade y Flavia Marco Navarro, N° de venta: S.05.II.G.85, julio del 2005. [www](#)
70. La política social en la globalización. Programas de protección en América Latina (LC/L.2364-P), Claudia Serrano, N° de venta: S.05.II.G.103, agosto del 2005. [www](#)
71. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Bolivia, (LC/L. 2367-P), Rosa Bravo y Daniela Zapata, N° de venta: S.05.II.G. 108, agosto del 2005. [www](#)
72. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Argentina (LC/L.2368-P), Claudia Giacometti, N° de venta: S.05.II.G.109, agosto del 2005. [www](#)
73. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de la República Bolivariana de Venezuela (LC/L.2377-P), Rosa Bravo, N° de venta: S.05.II.G.121, septiembre del 2005. [www](#)
74. Las metas del Milenio y la igualdad de género. El caso de Guatemala (LC/L.2378-P), Isolda Espinosa, N° de venta: S.05.II.G.122, septiembre del 2005. [www](#)

75. Buenas prácticas para la erradicación de la violencia doméstica en la región de América Latina y el Caribe (LC/L.2391-P), Luz Rioseco, N° de venta: S.05.II.G.134, septiembre del 2005. **www**
76. Redes e institucionalización en Ecuador. Bono de desarrollo humano (LC/L. 2405-P), Amparo Armas, N° de venta: S.05.II.G. 152, noviembre del 2005. **www**
77. Un marco de análisis para el fomento de las políticas de desarrollo productivo con enfoque de género (LC/L.2437-P), Alma Espino, N° de venta: S.05.II.G.183, diciembre del 2005. **www**

-
- El lector interesado en adquirir números anteriores de esta serie puede solicitarlos dirigiendo su correspondencia a la Unidad de Distribución, CEPAL, Casilla 179-D, Santiago, Chile, Fax (562) 210 2069, correo electrónico: publications@cepal.org

www Disponible también en Internet: <http://www.cepal.org/> o <http://www.eclac.org>

Nombre:
Actividad:.....
Dirección:.....
Código postal, ciudad, país:
Tel.:..... Fax:..... E.mail: